

Contrat nouvelles embauches (CNE)

Enquête monographique
auprès de salariés recrutés en mai-juin 2006
en CNE, CDD ou CDI de droit commun

BERNARD GOMEL et DOMINIQUE MEDA
avec
RAPHAËL DALMASSO et NICOLAS SCHMIDT

Centre d'études de l'emploi



CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

« LE DESCARTES I » ● 29, PROMENADE MICHEL
SIMON ● 93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
● TELEPHONE: (33) 01 45 92 68 00 ● TELECOPIE:
(33) 01 49 31 02 44 ● www.cee-recherche.fr

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-097936-0

Contrat nouvelles embauches (CNE)

Enquête monographique auprès de salariés recrutés en mai-juin 2006 en CNE, CDD ou CDI de droit commun

BERNARD GOMEL et DOMINIQUE MEDA, avec RAPHAËL DALMASSO et NICOLAS SCHMIDT

RESUMÉ

La suppression du contrat « nouvelles embauches » (CNE) est attendue en avril 2008 de la transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) « sur la modernisation du marché du travail », signé le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux (sauf la CGT) et qui demandait aux pouvoirs publics de prendre les dispositions pour que l'obligation de motiver les licenciements « s'applique à tous les contrats ». L'article 9 du projet de loi établi par le gouvernement abroge le CNE et requalifie les CNE conclus antérieurement en « contrat à durée indéterminée de droit commun ». C'est l'aboutissement d'un long parcours juridique inauguré dès la création du CNE (2005) par la saisie du Conseil constitutionnel par des parlementaires et les recours déposés devant le Conseil d'État par les organisations syndicales. Le CNE a également été condamné le 14 novembre 2007 par le BIT sur les deux points principaux qui le caractérisent, l'absence de motivation de la rupture pendant les deux premières années, période de consolidation de l'emploi et des droits du salarié dont la durée n'est pas jugée raisonnable quand la période d'essai des autres CDI n'excède pas six mois en France. Néanmoins, plus d'un million d'embauches ont été réalisées en CNE par les entreprises d'au plus 20 salariés, essentiellement chez les artisans et commerçants de l'hôtellerie-restauration, du bâtiment, de la coiffure, du petit commerce. La suppression du CNE n'interdit pas, bien au contraire, de tirer les enseignements de l'expérience des salariés pour nourrir le débat plus général

sur le contrat de travail et sa rupture, dans les petites entreprises en particulier.

Des entretiens menés par le CEE auprès de salariés entre mars et juin 2007 au terme de la première année de contrat (au milieu de la période de consolidation pour les personnes en CNE), il se dégage trois constats principaux qui portent sur l'équilibre du contrat, sur la pression au travail et sur le fait que les embauches en CNE correspondent bien plus à des remplacements qu'à des créations de postes.

Un contrat déséquilibré : l'équilibre du contrat a été présenté comme reposant sur une simplification de la rupture en contrepartie d'une indemnité de rupture et d'un reclassement personnalisé. L'indemnité n'est quasiment jamais versée au salarié (sept cas sur les huit cas rencontrés) qui ignore en général cette disposition. Nous n'avons pas d'information sur le versement des 2 % complémentaires dus par l'employeur à l'Assedic. De même, les salariés au chômage suite à leur licenciement ne font jamais état d'une prise en charge spécifique de la part du service public de l'emploi (SPE).

Un engagement supérieur dans le travail est exigé. Les effets du CNE se manifestent moins sur les conditions de rupture que tout au long de l'activité des salariés. Ils sont nombreux à faire état d'une pression qui va bien au-delà de la durée habituelle de mise à l'épreuve sur le poste, et qui se poursuit toujours au moment de l'enquête, un an après l'embauche. S'ajoutent, mais est-ce vraiment réservé aux salariés en CNE, de nombreux cas de non paiement

des heures supplémentaires et de salaires versés avec beaucoup de retard.

Substitution à des CDI de droit commun plus que création de poste : la relation faite par le gouvernement entre simplification de la rupture et création d'emploi n'apparaît pas clairement dans les situations que nous avons enquêtées. Le CNE remplace plutôt des CDI « précaires », il y a peu d'emplois supplémentaires à consolider. En général, les embauches en CNE concernent les emplois traditionnels de l'activité qui ne sont pas particulièrement exposés aux aléas économiques. S'il y a une différence avec le CDI de droit commun et le CDD, celle-ci porte sur les personnes embauchées en CNE, souvent plus en difficultés et disposant de moins de marge de manœuvre sur le marché du travail.

Ce qui apparaît le plus clairement dans notre enquête, c'est la non reconnaissance sociale du CNE, que les salariés constatent particulièrement lorsqu'ils recherchent un logement, lorsqu'ils demandent un prêt bancaire (même un crédit à la consommation). En général, ils n'envisagent pas d'accepter un nouveau CNE. Chez les artisans et commerçants, la proximité quotidienne avec le patron, la taille réduite des équipes de travail, rendent déterminante la qualité des relations interpersonnelles qu'il faut maintenir dans le temps. La simplification juridique des conditions de rupture du contrat expérimenté par le CNE ne conduit pas à la sécurisation attendue par les employeurs.

Mots clés : Contrat « nouvelles embauches » (CNE), contrat de travail, flexicurité, petites entreprises, rupture du contrat de travail, monographies de salariés.

Convention Dares–CEE 2007, n° 92

Les auteurs remercient Évelyne Serverin, Directrice de recherche au CNRS, IREPR, Université de Paris-X Nanterre, qui a bien voulu apporter son expertise tout au long de ce travail. Néanmoins, le rapport n'engage que ses auteurs. Nous remercions également toutes les personnes qui ont accepté de répondre à l'enquête et de nous faire part de leur expérience.

Les entretiens ont été réalisés par Aude Bernard, Arnaud Choquet, Corentin Gallo et Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Dominique Méda, Nicolas Schmidt.

SOMMAIRE

Synthèse.....	7
La situation juridique du CNE en mars 2008.....	13
Chapitre 1 – L'enquête	15
1. Information sur la réalisation de l'enquête	17
2. Informations sur les personnes interrogées.....	20
3. Grandes lignes de l'entretien et de la synthèse.....	23
4. Tableau récapitulatif des personnes enquêtées	28
Principaux constats	57
Chapitre 2 – L'embauche	59
1. La situation avant embauche	59
2. La prise de connaissance de l'offre	65
3. Le degré de connaissance de la nature du contrat proposé.....	69
4. Le degré de connaissance de ce qu'est le CNE.....	71
5. Les éléments du « choix »	74
6. La justification de l'employeur et signature du contrat.....	86
Chapitre 3 – L'expérience du CNE : la vie au travail et hors travail	89
1. La vie au travail	89
2. La vie hors travail	111
3. Présentation de six usages du CNE	114
Chapitre 4 – Les conditions de rupture des CNE	117
1. Quelques données générales	118
2. Les salariés CNE licenciés.....	119
3. Les salariés en CNE ayant démissionné	126
4. Les salariés CNE en poste mais sur le départ.....	131
5. Les salariés en CDI licenciés ou démissionnaires.....	133
Chapitre 5 – Le jugement « final »sur le CNE.....	137
1. Les jugements défavorables au CNE	138
2. Les indifférents : CNE/CDI, c'est pareil ; ça ne change rien, mais	142
3. Ceux qui sont « partagés » et pèsent les avantages et les inconvénients	145
4. Les jugements favorables	147
Annexes	
1. Opinions sur le CNE des CDI et CDD interrogés.....	151
2. Ordonnance de création du CNE.....	155
3. Lettre et bordereau de l'enquête	160

Synthèse

LE CNE : RETOUR SUR UNE TENTATIVE DE *FLEXICURITÉ*¹

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE), mis en place en 2005, engageait la politique de l'emploi française dans une voie radicalement nouvelle. La mesure visait à réduire les réticences des employeurs à recruter dans les petites entreprises et avait l'ambition d'introduire un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité.

Une enquête qualitative par entretiens auprès d'une cinquantaine de salariés (qu'il serait intéressant de compléter par une enquête du même type auprès des employeurs) a permis de recueillir leur point de vue sur les usages de ce contrat. Si certains enquêtés connaissent une relation de travail normale et une intégration réussie, d'autres pointent la fragilité du rapport de travail établi par le CNE qui peut conduire à la démission ou au licenciement. Quel que soit le jugement qu'ils portent sur le CNE, les salariés interrogés font l'expérience que le CDI de droit commun reste la norme.

Les contreparties prévues en échange d'une plus grande flexibilité semblent, d'après les salariés licenciés, ne pas avoir été systématiquement mises en œuvre, enseignement dont il faudra tenir compte si l'on veut instaurer avec succès une flexicurité à la française.

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 dans un contexte de dégradation de l'emploi : il constituait le point central d'un plan d'urgence annoncé par le Premier ministre Dominique de Villepin dans son discours de politique générale. En instaurant le CNE, la politique d'emploi française s'est engagée dans une voie radicalement nouvelle : il ne s'agissait pas cette fois de recourir à un nouveau train d'exonérations de cotisations sociales, rendant l'embauche de salariés moins coûteuse, ni de proposer un nouveau contrat aidé, réservé à certaines catégories de bénéficiaires ou d'entreprises. Pour la première fois, la mesure visait à réduire les réticences des employeurs à recruter, en prenant en considération les difficultés à licencier dont ils font état. Elle s'adressait aux très petites entreprises (au plus vingt salariés). Avec le CNE, un certain nombre de garanties entourant la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) sont suspendues. En particulier, l'employeur n'a plus à motiver par écrit le licenciement pendant les deux premières années dites de consolidation de l'emploi (encadré 1).

Alors que l'Organisation internationale du travail (OIT) vient de déclarer, en droite ligne de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris de juillet 2007, que le CNE n'était pas conforme à la convention n° 158 ratifiée par la France, il importe d'évaluer les usages et les effets de ce contrat. En vue de préparer une enquête statistique auprès des salariés prévue par la Dares, le CEE a mené une série d'entretiens auprès d'un échantillon de salariés afin de recueillir leur point de vue sur les usages et les effets du nouveau contrat² (encadré 2). Des enseignements peuvent en être tirés pour la mise en œuvre d'une *flexicurité* à la française.

¹ Gomel Bernard, Méda Dominique, Dalmasso Raphaël, Schmidt Nicolas, 2007, « Le CNE : retour sur une tentative de flexicurité », *Connaissance de l'emploi*, n° 49, décembre.

² Gomel Bernard, Méda Dominique, Dalmasso Raphaël, Schmidt Nicolas, 2007, *Contrat nouvelles embauches. Enquête monographique auprès de salariés recrutés en mai-juin 2006*, rapport de recherche, CEE, juillet.

À la recherche d'un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité

En créant le CNE, le gouvernement a pris officiellement acte non seulement des discours des employeurs sur l'insécurité juridique à laquelle les soumettrait le contentieux lié aux ruptures du CDI, mais aussi des travaux économiques qui se sont succédé pour tenter d'imputer la faible création d'emplois à la rigueur de la protection de l'emploi : « Le contrat “nouvelles embauches” a été porté dès son origine par l'idée que le contentieux du travail, supposé abondant et complexe, exerce une influence défavorable sur la création d'emplois dans les très petites entreprises, en raison de son effet dissuasif sur les employeurs potentiels »³. Cet effet n'a pourtant pas été démontré au sens strict du terme, les travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrant que la rigueur de la protection de l'emploi en France est plutôt due à la législation concernant les contrats à durée déterminée (CDD) qu'à celle relative aux CDI⁴.

À l'époque, le contrat « nouvelles embauches » n'est pourtant pas présenté comme une libéralisation brutale du droit du travail. Au contraire, toute la communication gouvernementale a été construite autour de la nécessité pour la France de recourir, à son tour, à une forme de *flexicurité*, visant à la fois à assouplir la législation relative au contrat de travail et à sécuriser les salariés : ce contrat repose, pendant les deux premières années, « sur la recherche d'un nouvel équilibre dans la relation de travail, en associant une simplification de la procédure de rupture et de nouvelles garanties pour le salarié afin de favoriser le retour rapide à l'emploi en cas de cessation du contrat »⁵. Ces nouvelles garanties consistent à verser au salarié dont le contrat aurait été rompu pendant la période de consolidation une indemnité de rupture spécifique de 8 %, à lui assurer un accompagnement renforcé et un régime d'indemnisation spécifique (encadré 1).

Encadré 1 : Les principales dispositions du contrat « nouvelles embauches »

Le CNE est un contrat à durée indéterminée, qui s'adresse aux employeurs du secteur privé comptant au maximum vingt salariés en équivalent temps plein ; il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il comporte une période de consolidation de deux ans, durant laquelle il peut être rompu par l'employeur ou le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception.

En matière de licenciement, la procédure de droit commun relative au CDI est écartée au profit d'un régime simplifié, sans convocation ni entretien préalable. L'employeur n'a pas l'obligation, dans la lettre de licenciement, de motiver la rupture, que le motif soit personnel ou économique. Il doit respecter un préavis : au moins deux semaines lorsque le contrat a été conclu pour une durée comprise entre un mois et six mois ; au moins un mois au-delà de six mois.

D'autres règles particulières s'appliquent. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur pendant la période de consolidation, le salarié doit recevoir une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion du contrat. L'employeur doit éga-

³ Guiomard Frédéric, Serverin Évelyne, 2007, « Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal », *Revue de Droit du Travail*, n° 9, septembre.

⁴ Gautié Jérôme, 2004, « Faut-il taxer plutôt que réglementer les licenciements ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 5, juillet.

⁵ Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail « nouvelles embauches ».

lement verser une contribution, recouvrée par les Assedic, égale à 2 % de cette rémunération pour financer des actions d'accompagnement renforcé du service public de l'emploi. Le salarié bénéficie dans certains cas d'un régime particulier d'indemnisation du chômage et d'une aide personnalisée à la recherche d'emploi. En cas de démission, l'ordonnance ne fixe aucune règle relative à un préavis à effectuer.

Un contrat aussi utilisé pour intensifier l'engagement au travail

Les propos recueillis lors de notre enquête mettent en évidence trois éléments contribuant à fragiliser la relation de travail en CNE : la faible marge de manœuvre des salariés (si quelques jeunes ou personnes en transition possédant de bonnes qualifications et n'ayant pas de problèmes pour trouver un emploi utilisent ce contrat comme une étape, la plus grande partie des interviewés a connu de longues périodes de chômage) ; l'importance de la relation à l'employeur (comme il s'agit de très petites structures, le contact avec le chef d'entreprise est permanent) ; le chantage permis par la non obligation de motiver le licenciement (celle-ci étant souvent assimilée par les salariés à un pur arbitraire).

Les entretiens font en effet apparaître que la confiance accordée à l'employeur, au moment de l'embauche, est primordiale. Et ce, d'autant plus que la mise en relation s'est faite par le réseau interpersonnel, comme c'est fréquemment le cas pour les TPE. Cette confiance relègue au second plan la nature du contrat (une partie des salariés n'apprendra qu'à la signature du contrat qu'il s'agit d'un CNE et certains ne le découvriront qu'à sa rupture) ou ses caractéristiques (beaucoup n'en ont qu'une vague connaissance).

Mais la « toute-puissance » que le CNE confère aux employeurs permet à certains d'entre eux de réclamer des heures supplémentaires et de ne pas les rémunérer, d'imposer des tâches non prévues au contrat, de ne pas verser les salaires régulièrement et d'exiger un engagement intensif permanent pendant deux ans, « sinon, c'est la porte » (esthéticienne, 26 ans). Certains salariés ont indiqué que cette dégradation de la relation de travail constituait selon eux la principale raison de la rupture de leur contrat, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement. Notre étude ne permet pas de distinguer ce qui relève de la nature du contrat de travail et du secteur d'activité. La pression dont témoignent les personnes interrogées s'explique en effet aussi selon elles parce qu'elles occupent un emploi de production, essentiel dans la réalisation du chiffre d'affaires et donc soumis à un fort contrôle de l'encadrement ou du patron. Signalons enfin que les salariés interrogés ne mentionnent pas la création récente du poste (un objectif du CNE) parmi les caractéristiques de l'emploi qu'ils occupent.

Licenciements : des garanties non respectées ?

Au moment de l'enquête, c'est-à-dire un an après le recrutement en CNE, une petite moitié des salariés interrogés avait quitté leur emploi par démission ou licenciement, un résultat comparable à ceux obtenus par la Dares dans une enquête statistique récente (encadré 2).

Encadré 2 : Une enquête par entretiens auprès de salariés

La Dares a réalisé en 2006 et 2007 deux enquêtes auprès d'employeurs ayant recruté en CNE⁶ (Junod, Lagarenne, Minni, Berné, 2007). En vue de préparer une enquête statistique auprès des salariés, elle a chargé le CEE de réaliser une étude monographique fondée sur une enquête qualitative auprès d'un échantillon de salariés. À cette fin, un échantillon de salariés embauchés en mai et juin 2006 sous diverses formes de contrats a été constitué. Un courrier signé par la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) a été adressé aux 800 salariés dont les coordonnées figuraient dans les Déclarations uniques d'embauche (DUE) d'Île-de-France et de la région Centre. 90 courriers n'ont pas pu être distribués (personnes n'habitant pas à l'adresse indiquée) et les numéros de téléphone de 300 personnes seulement ont pu être obtenus. Finalement, seuls 84 salariés ont répondu au courrier ou aux relances téléphoniques : 50 en CNE, 18 en CDI, 16 en CDD de plus d'un mois. La grille d'entretien élaborée avec la Dares a porté sur la trajectoire professionnelle antérieure à l'embauche, les modalités de recherche d'emploi, l'embauche, les conditions de travail, la vie hors travail, la rupture éventuelle du contrat et le jugement global sur le CNE.

Les salariés en CNE interrogés présentent des caractéristiques diverses tant en termes de niveaux de formation (une majorité fait état d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat mais l'échantillon comporte aussi quelques non francophones arrivés récemment) qu'en termes de situations antérieures à l'embauche, (des chômeurs en majorité, mais aussi des personnes qualifiées en emploi et des jeunes à la recherche d'un premier emploi). Ces salariés travaillent le plus souvent dans les secteurs de l'hôtellerie - restauration, du commerce et des services. Au moment de l'enquête (soit environ un an après l'embauche), près de la moitié des salariés occupent toujours le CNE sur lequel ils ont été recrutés, proportion qui correspond à celle de l'enquête statistique menée par la Dares auprès des employeurs (49 %).

Des salariés souhaitaient initialement rester dans l'entreprise et s'y engager durablement ; ils ont néanmoins démissionné brusquement, sans projet alternatif de secours. Ils font état de conditions de travail difficilement supportables, de face-à-face conflictuels avec l'employeur et de pressions pour obtenir leur départ. Les salariés expriment également leur déception lorsqu'ils s'aperçoivent que la possibilité de ne pas effectuer de préavis en cas de démission – qu'ils considéraient comme le principal avantage du CNE – est contredite dans les faits (l'employeur ayant pris soin d'indiquer dans le contrat que le salarié devait effectuer un préavis aligné sur celui en vigueur dans le CDI de droit commun).

Quant aux licenciements, ils recouvrent des situations qui auraient correspondu en droit commun à des motifs économiques, personnels ou à un mixte des deux. Quelle qu'ait été la procédure employée (cessation d'un CDI classique ou rupture spécifique au CNE), l'employeur s'est senti tenu de présenter un motif au salarié, le plus souvent de façon orale.

Concernant ces licenciements, un seul entretien mentionne le versement de l'indemnité spécifique de 8 %. Les huit autres personnes concernées indiquent en outre qu'il n'en a jamais été fait mention au moment de la signature du contrat. Aucun de ces salariés n'a fait état d'un accompagnement spécifique de l'ANPE et il ne nous a pas été possible de vérifier si la contribution de 2 % avait été versée. De plus, les préavis ont dû être effectués. Il ne semble donc pas que les garanties proposées aux salariés en échange d'une plus grande facilité de rupture du contrat de travail aient été mises en œuvre. Dès lors, c'est l'ensemble de l'équilibre sur

⁶ Junod Bérengère, Lagarenne Christine, Minni Claude, Berné Laure, 2007, « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Premières Synthèses*, n° 09.1, mars.

lequel reposait le contrat qui est remis en cause. Les salariés confirment d'ailleurs ce déséquilibre et se plaignent que les informations figurant sur le site officiel du ministère du Travail soient à destination exclusive des employeurs. Certains même ont dû payer des avocats sur des sites privés pour obtenir des précisions sur la procédure qu'ils devaient respecter et notamment sur le préavis à accomplir.

Le CDI de droit commun reste la norme

Si certains salariés connaissent une relation de travail normale et une intégration réussie, le consensus est en revanche très large sur la manière dont ce contrat est considéré par les acteurs économiques de la société. Nombreux sont les salariés qui se sont rendu compte de l'image véhiculée par ce contrat lorsqu'ils ont tenté d'obtenir un prêt à l'habitat ou à la consommation : la quasi-totalité s'est vu refuser la possibilité d'emprunter.

Toutes les personnes en CNE partagent cette idée que le CDI, même s'il doit être désacralisé (beaucoup ont fait l'expérience de sa fragilité et de son caractère peu protecteur), est néanmoins ce qui est désirable. Même ceux qui voient des avantages au CNE considèrent le CDI comme la norme. Et les salariés en CDD ou CDI que nous avons interrogés disent qu'ils n'auraient jamais accepté un tel contrat.

Au terme d'une année de mise en œuvre, les jugements des cinquante salariés enquêtés sont diversifiés. Alors qu'ils n'avaient pas nécessairement d'opinion lors de l'embauche, un tiers des salariés interrogés (dix-sept) est désormais très critique à l'égard du CNE. Ces salariés s'accordent avec les enquêtés résignés ou indifférents à la question du contrat de travail (la moitié des personnes, soit vingt-six) sur le fait que le CNE présente des caractéristiques injustifiables ou inutiles : la longueur de la période d'essai et l'absence d'obligation de motiver la rupture. Ils estiment que l'on sait très bien ce qu'il en est d'un individu au bout de quelques mois et qu'il est inacceptable de pouvoir le licencier sans motif. Seul un petit groupe de salariés (sept), dont la caractéristique est de se mettre à la place de l'employeur et de comprendre ses contraintes est favorable au CNE : ce sont des personnes ayant dans leur entourage un responsable d'entreprise ou souhaitant eux-mêmes le devenir.

Les enseignements de cette politique

En définitive, les raisons qui pouvaient justifier l'existence du CNE aux yeux des salariés se sont révélées soit fausses (ce contrat ne s'accompagne pas d'aide financière à l'embauche), soit largement illusoires, qu'il s'agisse de quitter immédiatement l'employeur en cas de désaccord ou de l'indemnité spécifique de rupture qui constitue, pour les salariés les mieux informés, la clé de voûte de tout le dispositif : « L'entreprise ne licencie pas pour le plaisir. Si elle est obligée, elle le fait. J'ai conscience que pour des postes non qualifiés, c'est très facile pour les entreprises d'embaucher et de débaucher, sauf que ça leur coûte quand même 8 % ... L'avantage du CNE, c'est qu'il y a 8 % à la fin » (responsable administrative et financière dans un cabinet de conseil, 52 ans).

Le CNE a été présenté comme la manière française de mettre en œuvre une *flexicurité* qui a donné de bons résultats dans d'autres pays. Si des investigations statistiques établissaient que l'équilibre annoncé n'avait pas été respecté, ce fait constituerait un signal négatif. Les résultats de notre enquête menée sur échantillon réduit permettent déjà de comprendre comment peut se diffuser dans l'opinion l'idée que la *flexicurité* ne serait qu'un marché de dupes et pourquoi le fait de passer d'une protection de l'emploi à une protection des individus ne convainc pas tout le monde : beaucoup de salariés ont peur de lâcher la proie pour l'ombre.

Réussir la mise en œuvre d'une *flexicurité* à la française supposera certainement que soient prévues pour les salariés de très claires contreparties, garanties par les institutions du marché du travail.

Indications bibliographiques

FABRE EDOUARD, DE RICCARDIS NICOLAS, 2007, « Les contrats courts vus par les salariés », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°12.3, mars.

GOMEL BERNARD, 2005, « Contrat nouvelles embauches : un retour vers quel emploi ? », *Droit social*, n°12, décembre.

GOMEL BERNARD, MEDA DOMINIQUE, SCHMIDT NICOLAS, DALMASSO RAPHAËL, 2007, « Le CNE : retour sur une tentative de *flexicurité* », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 49, décembre.

GUIOMARD FREDERIC ET SERVERIN ÉVELYNE, 2007, « Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal », *Revue de Droit du Travail*, n°502, septembre.

JUNOD BERENGERE, LAGARENNE CHRISTINE, MINNI CLAUDE, BERNE LAURE, 2006, « Le contrat nouvelles embauches », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°25.4, juin.

JUNOD BERENGERE, LAGARENNE CHRISTINE, MINNI CLAUDE, BERNE LAURE, 2007, « Le contrat nouvelles embauches un après », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°09.1, mars.

ROY-LOUSTAUNAU CLAUDE, 2005, « Le contrat nouvelles embauches : la flexi-sécurité à la française », *Droit social*, n°12, décembre.

LA SITUATION JURIDIQUE DU CNE EN MARS 2008

La suppression du contrat « nouvelles embauches » (CNE) est attendue en avril 2008 de la transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) « sur la modernisation du marché du travail », signé le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux (sauf la CGT) qui demandent aux pouvoirs publics de prendre les dispositions pour que l'obligation de motiver les licenciements « s'applique à tous les contrats ». L'article 9 du projet de loi établi par le Gouvernement abroge le CNE et requalifie les CNE conclus antérieurement en « contrat à durée indéterminée de droit commun ».

La mort annoncée du CNE, déjà recalé par le BIT le 14 novembre 2007, focalise à nouveau l'attention sur la qualification juridique des deux premières années « de consolidation » de ce CDI réservé aux entreprises d'au plus 20 salariés (en ETP) et sur la motivation de la rupture pendant cette période. Cet enjeu de qualification de la rupture pendant les deux premières années est apparu central dès la discussion de la loi habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi. Le conseil constitutionnel a été saisi le 13 juillet 2005 par des parlementaires qui considéraient notamment qu'elle porterait une atteinte disproportionnée à la convention C 158 de l'Organisation internationale du travail concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur et qu'elle « procéderait à une conciliation déséquilibrée du droit à l'emploi et de la liberté d'entreprendre ». Le Conseil constitutionnel a considéré dans sa décision du 22 juillet 2005 que les griefs visant le « contrat nouvelles embauches » étaient « inopérants (...) car dirigés contre une future ordonnance dont le contenu n'est pas prédéterminé par l'habilitation ». Dès la promulgation de l'ordonnance, les confédérations syndicales ont adressé des requêtes au Conseil d'État afin de l'annuler. Elles ont été collectivement rejetées le 14 octobre 2005 sur l'ensemble des points soulevés par les requérants : contestation du lien entre « la définition de règles de rupture spécifiques » et « l'incitation à l'embauche » rejetée au motif que le législateur l'a lui-même établi ; rejet de la subordination de « la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat 'nouvelles embauches' » « à l'obligation d'en énoncer préalablement les motifs et d'en prévoir les modalités de réparation » ; rejet de la différence de traitement du fait d'avoir retenu « un délai d'un an pour la prescription des actions contentieuses liées à la rupture de ce contrat » à la condition néanmoins que le salarié « en ait été informé dans la lettre lui notifiant la rupture » ; rejet également de l'exigence d'une procédure contradictoire en cas de licenciement fondés sur des motifs inhérents à la personne du salarié (sauf s'il est prononcé pour motif disciplinaire). Enfin, la période de deux ans pendant laquelle est écartée l'application des dispositions de droit commun relatives à la procédure de licenciement et aux motifs pouvant le justifier « peut être regardée comme raisonnable ». C'est pourtant sur ce dernier point que le BIT va condamner le CNE en adoptant un rapport « dans l'incapacité de conclure (...) qu'une durée aussi longue que deux ans soit raisonnable ».

Le gouvernement avait pourtant donné un autre sens aux deux premières années, comme période de consolidation progressive des droits du salarié en cas de rupture du contrat. Mais l'utilisation de ces deux premières années comme « période d'essai » a été rapidement attestée par les deux enquêtes d'évaluation menées par la Dares et l'Acoss. La première « raison (très) importante » donnée par les employeurs à l'embauche en CNE (enquête de mars-avril 2006) est de « tester plus longtemps les compétences de la personne » (huit embauches sur dix), devant les motivations avancées par le gouvernement, « limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité de l'entreprise » (sept embauches sur dix) et « avoir à sa disposition une procédure simple en cas de rupture » (sept embauches sur dix).

Chapitre 1

L'ENQUÊTE

Une étude monographique a été réalisée auprès de salariés recrutés en mai ou juin 2006 sous un contrat « nouvelles embauches » (CNE) ou, par comparaison, sous une autre forme de contrat de travail, CDI et CDD (intérim non concerné).

Principales dispositions du contrat « nouvelles embauches »

[cf. ordonnance 2005-893 du 2 août 2005]

Objet

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) vise à introduire un nouvel équilibre dans la relation de travail entre employeur et salarié. Il a pour objet de simplifier la procédure de rupture du contrat de travail pour l'employeur et pour le salarié, ce dernier bénéficiant de garanties nouvelles, liées en particulier à son ancienneté dans l'entreprise.

Caractéristiques

Créé par l'ordonnance 2005-893 du 2 août 2005, le CNE, est un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou partiel, qui s'adresse aux employeurs du secteur privé (entreprises, associations...) comptant au maximum 20 salariés en équivalent plein temps. Le CNE, qui peut être conclu à compter du 4 août 2005, doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Le CNE ne s'applique pas aux emplois saisonniers. Il ne peut pas remplacer un CDI en cours.

Les dispositions relatives du droit du travail s'appliquent aux titulaires du CNE, concernant le Smic, les horaires de travail, heures supplémentaires et congés, la formation professionnelle, les conventions collectives en vigueur dans l'entreprise. En revanche, les modalités de départ sont spécifiques.

Modalités de rupture du contrat

Le CNE inclut des clauses particulières concernant la rupture du contrat, de la part de l'employeur ou de celle du salarié, durant les deux premières années (hormis les ruptures pour faute grave ou en cas de force majeure).

La rupture, qu'elle vienne de l'employeur ou du salarié, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, elle doit être notifiée au salarié avec un préavis de durée variable, à partir de la présentation de la lettre recommandée : au moins deux semaines pour un contrat conclu entre un mois et six mois ; au moins un mois au-delà de six mois. L'employeur n'a pas d'obligation à motiver la rupture. En revanche, aucun préavis n'est nécessaire si le contrat a été conclu depuis moins d'un mois.

Si l'employeur rompt le contrat, il doit verser au salarié qu'il licencie une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt ni à cotisations sociales.

L'employeur doit, en outre, verser aux Assedic une contribution de 2 % de la rémunération indiquée ci-dessus, afin de financer des actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi.

Toute contestation relative à la rupture doit être adressée dans les douze mois suivant l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture.

Au terme des deux premières années suivant la conclusion du contrat, les règles générales du CDI s'appliquent.

Dispositions concernant le salarié

Le salarié peut rompre le CNE à tout moment, sans préavis.

Après la rupture de la part de l'employeur, le salarié bénéficie de l'assurance chômage selon les dispositions en vigueur. S'il ne dispose pas d'une durée de travail suffisante pour percevoir les allocations chômage et que son contrat a duré moins de quatre mois, il a droit à une allocation forfaitaire de 16,40 euros par jour durant un mois.

Cette étude avait pour objectif de préparer, pour la Dares, une enquête statistique prévue pour la fin de l'année 2007 sur l'opinion des salariés sur le CNE, dans le cadre du dispositif d'évaluation mentionné dans l'ordonnance du 2 août 2005.

Par ailleurs, l'étude a été l'occasion de traiter des aspects juridiques des contrats de travail, notamment en ce qui concerne les ruptures de CNE.

L'étude, réalisée en face à face, s'est déroulée de février à juin 2007 auprès de 84 salariés d'Île-de-France et de la région Centre : 50 salariés en CNE, 18 en CDI, 16 en CDD, occupant différents types d'emplois et répartis des secteurs professionnels variés (cf. Tableaux).

Les coordonnées des personnes contactées proviennent des fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), à partir de la déclaration unique d'embauche (DUE) les concernant. Un courrier a été envoyé aux personnes ainsi qu'un bordereau de réponse, permettant de contacter le CEE, par courrier, téléphone ou courriel (cf. lettre et bordereau de réponse en annexe).

Les entretiens ont été menés la plupart du temps en face à face. Lorsque cela n'était pas possible par manque de disponibilité de l'enquêté, l'entretien s'est déroulé au téléphone. L'enquête a porté sur l'expérience des salariés en contrat « nouvelles embauches » (ou en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée de droit commun), en fonction de leur trajectoire socioprofessionnelle, des conditions et modes de recherches d'emploi, de déroulement du contrat et de l'évolution des rapports avec l'employeur, des relations entre vie professionnelle et projets personnels, de leur situation et perspectives au moment de l'enquête, soit un an après leur embauche (cf. *infra* le guide d'entretien). Les entretiens avaient notamment pour objet de dégager les éléments déterminants dans le choix d'un emploi (si le salarié a la possibilité de choisir), et de voir ainsi dans quelle mesure la nature du contrat entre en jeu. Plusieurs configurations d'expérience et de jugements sur le CNE ont pu ainsi être mises en évidence.

L'enquête CEE auprès des salariés par rapport aux enquêtes de la Dares auprès des employeurs de salariés en CNE et auprès des salariés en contrats courts

L'étude a été réalisée après deux enquêtes menées par la Dares auprès des employeurs ayant recruté en CNE. Les constats respectifs des études auprès des chefs d'entreprise et auprès des salariés peuvent être mis en relation les uns avec les autres. La première enquête auprès de 3 000 chefs d'entreprise a été réalisée en mars-avril 2006, soit six mois après l'embauche en

CNE, à partir des fichiers de l'Acoss⁷. Cette étude met en évidence que les employeurs recrutent en CNE pour deux raisons principales, l'« *incertitude sur l'activité* » de leur entreprise et la possibilité de mettre plus longtemps à l'essai les salariés. Et dans l'enquête CEE, de nombreux salariés estiment précisément que la « période d'essai » est trop longue. Pour les employeurs comme pour les salariés, les deux premières années « de consolidation » sont souvent considérées comme une « période d'essai ». L'enquête Dares met également en évidence la méconnaissance des employeurs concernant l'existence du CNE. Les salariés sont également peu informés, confondent souvent CNE et CPE⁸ dont ils ont entendu parler lors des manifestations contre le texte. Les employeurs indiquent par ailleurs préférer recruter en CDI plutôt qu'en CNE lorsqu'ils connaissent le salarié. L'enquête auprès des personnes montre que les relations préalables entre salarié et employeur influencent aussi le recrutement. Ensuite, l'évolution de la relation de travail est décisive pour l'avenir du contrat (enquête CEE).

Une deuxième vague d'enquête auprès des chefs d'entreprise a été réalisée en octobre-novembre 2006 selon les mêmes modalités que la première⁹. Après un an, un salarié sur quatre a démissionné. Le CNE est rompu à l'initiative des seuls salariés dans environ la moitié des cas. Dans l'enquête CEE, les salariés font part de cas fréquents de non respect du code du travail, de pressions exercées qui conduisent à des démissions forcées.

Les résultats d'une autre enquête de la Dares sur les contrats de travail peuvent également être mis en relation avec l'expérience des salariés en CNE¹⁰. Les monographies réalisées en 1999 et 2000 dans le cadre de cette étude auprès de salariés en CDD et en intérim montrent que le CDI reste une référence pour la majorité d'entre eux, excepté, notamment, pour les étudiants. Même constat dans l'enquête CEE : pour les personnes interrogées, le CDI tend en effet à demeurer la norme, même s'il n'est plus considéré comme la garantie d'un emploi stable sur le long terme (beaucoup de salariés interrogés ont perdu leur emploi dans le cadre d'un CDI). Autre constat de cette étude de la Dares : un contrat de courte durée n'est pas considéré par le salarié comme un obstacle à son intégration dans l'entreprise. Comme on l'a dit précédemment, l'enquête CEE dégage l'importance des relations, professionnelles et personnelles, entre salariés et employeurs, notamment en termes de confiance, au moment de l'embauche et tout au long du contrat, quel que soit le type de contrat et sa durée prévue.

1. INFORMATION SUR LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

Le courrier de prise de contact, le bordereau de réponse et son enveloppe pré-timbrée ont été envoyés à 802 adresses fournies par l'Acoss à partir des déclarations uniques d'embauche (DUE) concernant des embauches envisagées en mai 2006 (avec un complément de juin 2006) en CNE, en CDI de droit commun et de CDD, dans des entreprises comptant au plus 20 salariés, dans les régions Centre et Île-de-France.

⁷ Enquête auprès des employeurs, « Le contrat nouvelles embauches », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°25.4, juin 2006.

⁸ Contrat « premières embauches » destiné aux moins de 25 ans. Institué par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, le texte créant le CPE a été abrogé peu de temps après sa promulgation, compte tenu de la violente contestation des jeunes contre cette disposition.

⁹ « Le contrat nouvelles embauches un après », *PIPS*, n°09.1, mars 2007.

¹⁰ « Les contrats courts vus par les salariés », *PIPS*, n°12.3, mars 2007.

Répartition des courriers envoyés

Contrats	CNE	CDD	CDI	Total
Départements				
Paris – 75	122	29	28	179
Seine et Marne – 77	16	7	5	28
Yvelines – 78	39	10	7	56
Essonne – 91	41	12	11	64
Hauts de Seine – 92	49	3	2	54
Seine Saint-Denis – 93	61	4	3	68
Val de Marne – 94	52	4	6	62
Val d'Oise – 95	36	1	3	40
<i>Total région Ile de France</i>	<i>416</i>	<i>70</i>	<i>65</i>	<i>551</i>
Eure-et-Loir – 28	7	22	18	47
Indre et Loire – 37	10	24	25	59
Loir-et-Cher – 41	9	24	25	58
Loiret – 45	17	31	39	87
<i>Total région Centre</i>	<i>43</i>	<i>101</i>	<i>107</i>	<i>251</i>
Total général	459	171	172	802

Fin juin 2007, 90 lettres nous ont été retournées avec la mention « n'habite pas à l'adresse indiquée ». Comme 84 entretiens ont finalement été exploités, **le taux global de réalisation est légèrement supérieur à 10 %**, obtenu après beaucoup de relances téléphoniques.

Pour obtenir la réalisation des 84 entretiens exploitables, 301 personnes ont fait l'objet de tentatives de contacts, soit à leur initiative (réponse à notre courrier) soit, et c'est la grande majorité des cas, à partir de coordonnées téléphoniques trouvées dans les annuaires en ligne. Lorsque les personnes nous contactent d'elles-mêmes, le taux de réalisation de l'entretien est de deux tiers ; lorsque nous réussissons à contacter nous-mêmes la personne, le taux de réalisation de l'entretien tombe à un tiers.

Finalement, 135 personnes n'ont jamais été jointes directement et la procédure de contact a été abandonnée, souvent après plusieurs essais, et 166 ont été effectivement contactées. Les abandons après un premier contact ont plusieurs types de raisons : des personnes non concernées (10 cas, pas embauchées dans la période, mission d'intérim), des refus explicites au téléphone (53 cas) et des incompréhensions et des rendez-vous manqués¹¹ (20 cas).

¹¹ Les rendez-vous manqués ont diverses causes : quelques refus déguisés ; impossibilité de fixer un rendez-vous pour cause d'absence prolongée ; abandon de l'enquête, les personnes ne comprenant pas l'objet de l'entretien, en raison d'une méconnaissance de la langue française. Signalons par ailleurs qu'un entretien s'est déroulé en anglais.

802 courriers envoyés (100 %)			
712 courriers distribués (89 %)			90 npai*
301 tentatives de prise de contact (38 %)		411 sans moyens de contact direct	
166 contacts directs réalisés (21 %)		135 abandons sans contact direct	
84 entre- tiens réalisés (10 %)	83 contacts sans suite		

* *npai* : *n'habite pas à l'adresse indiquée*

Les difficultés rencontrées pour réaliser un entretien après un contact téléphonique (166 cas) ont été diverses :

- Incompréhension sur la nature de l'enquête (en particulier pour des questions de langue) : un certain nombre de personnes ayant répondu, par bordereau en général, et auxquelles on téléphonait pour fixer rendez-vous, pensaient qu'il s'agissait d'une proposition d'emploi ; d'où leur empressement à répondre, parfois avec insistance : « *je suis disponible immédiatement* » ;

- Autre type d'incompréhension, portant sur l'appellation du contrat : il arrive que les personnes comprennent « nouvelle embauche » comme un « nouvel emploi » qu'elles occupaient, ou comme un « nouveau recrutement » pour elles, sans rapport avec tel ou tel type de contrat ; les enquêtés répondent donc « oui » quand on leur parle de CNE, tout en ne sachant pas nécessairement de quoi il s'agit ;

- Impression de contrôle de la part de l'État, avec sentiment d'obligation de répondre au courrier (ce qui, ensuite, n'a pas nécessairement empêché la réalisation de l'entretien) ;

- Beaucoup de personnes injoignables par téléphone, après des appels répétés ; et, en général, pas de rappel après qu'un message ait été laissé ;

- Beaucoup de refus : « *pas le temps* » ou « *courrier non reçu* », ou personnes se disant non intéressées. Quelques cas particuliers : un intermittent du spectacle qui répond par lettre qu'il n'est pas concerné par l'enquête ; une personne retournant le bordereau avec la mention : « ne désire pas être contacté **actuellement** pour éviter d'augmenter le nombre d'études statistiques (et leur coût) » ; deux propositions de répondre uniquement par mël ; un retour avec le bordereau non rempli ; une femme proposant de répondre à la place de son fils, trop occupé pour répondre ;

- Erreurs provenant des fichiers utilisés : personnes non concernées soit parce qu'elles n'avaient pas été embauchées à la date de référence (dont une personne de 83 ans qui a téléphoné pour dire qu'elle n'était pas concernée par l'enquête !), soit parce qu'il s'agissait d'une mission en intérim.

2. INFORMATIONS SUR LES PERSONNES INTERROGÉES

Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée

<i>Contrat</i> <i>Caractéristiques</i>	<i>CNE</i> <i>N = 50</i>	<i>CDI</i> <i>N = 18</i>	<i>CDD</i> <i>N = 15</i>	<i>Autre</i> <i>N = 1</i>	<i>Total</i> <i>N = 84</i>
Résidence					
Ile de France	37	10	6	1	54
Centre	13	8	9	-	30
Genre					
Masculin	24	5	6	1	36
Féminin	26	13	9		48
Age					
< 25 ans	7	5	3	-	15
= > 25 - < 40 ans	30	7	6	1	44
=> 40 - < 50 ans	7	4	5	-	16
= > 50 ans	4	2	1	-	7
Sans réponse	2	-	-	-	2
Nationalité					
Française	43	17	12	1	73
Union européenne	1	-	1	-	2
Hors Union européenne	6	1	2	-	9
Situation familiale					
Seul(e) sans enfant	30	8	5	-	43
Seul(e) avec enfant	5	-	3	-	8
En couple sans enfant	7	4	-	1	12
En couple avec enfant	5	6	7	-	18
Sans réponse	3	-	-	-	3
Diplômes / Formation					
Secondaire sans diplôme	2	-	1	1	4
CAP-BEP	14	6	5	-	25
Baccalauréat	3	1	-	-	4
Bac. + formation prof.	5	-	-	-	5
Bac. + 2	5	4	2	-	11
> Bac. + 2	14	6	3	-	23
Diplômes étrangers	5	1	2	-	8
Sans réponse	2	-	2	-	4

Situation avant l'embauche dans l'emploi enquêté¹²

<i>Situation</i>	<i>Contrat</i>	<i>CNE</i> <i>N= 50</i>	<i>CDI</i> <i>N=18</i>	<i>CDD</i> <i>N=15</i>	<i>Autre</i> <i>N=1</i>	<i>Total</i> <i>N=84</i>
Chômage, dont :		23	6	5	-	34
Chômage de longue durée		4	4	1	-	9
Chômage récurrent, emplois précaires, intérim		13	2	4	-	19
Après licenciement individuel		3	-	-	-	3
Après licenciement économique		3	-	-	-	3
Démission d'un CDI		8	6	1	1	16
CDD, missions d'intérim (sans chômage)		3	3	6	-	12
Travail indépendant – à temps partiel		2	1	-	-	3
Primo-demandeurs, études, formation		10	1	-	-	11
Travail au noir, situation incertaine, réfugiés		2	-	1	-	3
RMI		1	1	-	-	2
Inactivité		1	-	2	-	3

¹² On a décrit la situation d'ensemble, plus que factuelle (par exemple, on a retenu un emploi en CDD, caractéristique de la trajectoire de la personne plus pertinente qu'une courte période de chômage juste avant la signature du contrat en mai ou juin 2006). Dans le cas de licenciement, individuel ou économique, la durée du chômage varie de 1 à 6 mois et plusieurs personnes ont effectué des formations durant cette période, ou ont été suivis par une cellule de reclassement ou une société de recrutement.

Caractéristiques des situations de travail dans l'emploi enquêté

<i>Caractéristiques déclarées</i>	<i>Contrat</i>	<i>CNE</i> <i>N = 50</i>	<i>CDI</i> <i>N = 18</i>	<i>CDD</i> <i>N = 15</i>	<i>Autres</i> <i>N = 1</i>	<i>Total</i> <i>N = 84</i>
Durée du travail						
	Temps complet	39	13	11	1	64
	Temps partiel	11	5	4		20
Salaire						
	moins de 1,5 Smic	37	11	11	1	60
	de 1,5 Smic à 2 Smic	5	2	2	-	9
	2 Smic et plus	5	4	1	-	10
	Sans réponse	3	-	1	-	5
Secteur d'activité						
	Services aux personnes	7	1	1	-	9
	Services aux entreprises	10	6	4	-	20
	BTP	6	1	3	-	10
	Tourisme, spectacle, communication	4	3	3	-	10
	Immobilier, Architecture, Déco	4	3	1	-	8
	Hôtellerie-restauration	10	1	1	-	12
	Commerce-Distribution	6	3	1	-	10
	Transports, courses	3	-	1	1	5
Poste de travail						
	Ouvrier	7	-	3	-	10
	Personnel de ménage	1	-	1	-	2
	Service aux personnes	3	-	-	-	3
	Secrétariat, gestion, comptabilité	1	3	5	-	8
	Technicien, ingénieur	2	3	-	-	5
	Employés hôtellerie-restauration	10	1	1	-	12
	Employés de commerce	5	2	2	-	9
	Commercial, Consultant, Commerçant	3	4	-	-	7
	Agent immobilier-agent de voyage	2	2	-	-	4
	Agent de sécurité	-	1	-	-	1
	Esthéticienne, coiffeuse	2	-	-	-	2
	Transporteur, chauffeur	2	-	1	-	3
	Responsable de service, de magasin	3	2	-	1	6
	Assistant de service, de magasin	8	-	-	-	8
	Professions artistiques	1	-	2	-	3
Situation du salarié lors de l'enquête						
	Chômage	9	5	2	-	16
	Même entreprise, même contrat	23	10	2	1	36
	Même entreprise, sur le départ	6	-	-	-	6
	Même entreprise, autre contrat	-	-	2	-	2
	Autre entreprise, même contrat	1	2	4	-	7
	Autre entreprise, autre contrat	9	-	-	-	9
	Formation, études	2	1	1	-	4
	Créateur d'entreprise	-	-	1	-	1
	RMI-Inactivité	-	-	3	-	3

3. GRANDES LIGNES DE L'ENTRETIEN ET DE LA SYNTHÈSE

Consigne générale : ne pas mettre d'emblée l'accent sur le CNE ou les différents contrats mais sur l'embauche et sur la situation de travail.

S'informer de la situation présente de la personne par rapport à l'embauche de mai 2006 et présenter des différentes parties de l'entretien.

1- L'embauche et les raisons du choix du poste

Les raisons spontanées du choix du poste : Pourquoi avez-vous pris cet emploi ?

La marge de manœuvre :

Quelle était votre situation juste avant l'embauche de mai 2006 (chômeur, étudiant, salarié, travailleur indépendant, stagiaire...) ?

- Quel revenu (de remplacement ?)
- Si vous étiez salarié, pourquoi avez-vous changé d'emploi ?

Sur la recherche d'emploi :

- Quel type d'emploi cherchiez-vous ?
- Avez-vous eu des difficultés à trouver cet emploi ?
- Pendant combien de temps avez-vous cherché un emploi ?
- Comment avez-vous procédé lors de votre recherche d'emploi (ANPE, Annonces (journaux, sites), réseau personnel...) ?
- Combien de candidatures avez-vous envoyées (annonces, candidatures spontanées...) ?
- Quelles autres propositions avez-vous reçu (combien de réponse, d'entretiens) ?
- Aviez-vous refusé des propositions de travail ? Pourquoi ?
- Les postes étaient-ils similaires ? Contrats similaires ? La rémunération était-elle similaire ? (Autres éléments de comparaison) ?

Les éléments du « choix » : sur chacun des éléments suivants, pouvez-vous me dire si c'était un élément positif ou négatif : le métier, la reconnaissance de vos compétences, les responsabilités, le secteur, l'activité, la proximité ou l'éloignement du domicile, les horaires, l'équipe de travail, la connaissance de l'employeur, le fait que ce soit à temps partiel ou temps complet, le salaire, le type de contrat. Est-ce que vous avez pesé les avantages et les inconvénients, quels étaient-ils ? Étiez-vous prêt à prendre n'importe quel emploi ?

La « discussion » sur les éléments : Avez-vous discuté avec votre employeur sur certains de ces éléments ? Lesquels ?

La proposition d'emploi : Comment avez-vous pris connaissance de la proposition d'emploi ? De l'ANPE, de relations, d'une petite annonce lue dans les journaux, ou dans les magasins... Comment était-elle formulée ? Qu'est ce qui était spécifié dans l'annonce (orale ou écrite).

Connaissiez-vous l'employeur auparavant (relations professionnelles et/ou personnelles) ?

2 - La vie au travail (on parle de l'emploi occupé à partir de mai 2006)

Quel est l'intitulé exact du poste ?

En quoi consiste (consistait) ce poste, cet emploi, ce travail ? Cela correspond-il à ce pour quoi vous pensiez avoir été recruté ? Vos tâches/responsabilités ont-elles évolué ?

Nouvelles embauches / nouveaux emplois

Est-ce que vous avez remplacé quelqu'un sur ce poste ? Dans les mêmes conditions ? Savez-vous pourquoi et comment la personne a quitté le poste : fin de contrat, licenciement, démission ?

Si non, s'agit-il à votre avis d'une activité nouvelle pour l'entreprise ? D'une activité plutôt permanente et essentielle ou d'une activité temporaire, d'une sorte de tâche qui va durer quelques mois seulement ?

Et vous, **votre présence** est-elle essentielle pour le bon fonctionnement de l'entreprise ? Provisoire ? D'appoint ?

Comment s'est passée votre intégration dans l'équipe ? Et vos relations avec la hiérarchie, avec l'employeur ?

Satisfaction au travail : qualité de l'emploi

Dans ce travail, qu'est ce qui vous plaît (plaisait) ? vous déplai(sai)t ?

Et parmi les éléments suivants, lesquels vous plais(ai)ent : l'activité, le métier, vos conditions de travail, votre salaire, vos relations de travail, l'ambiance, votre employeur, le fait que vous apprenez des choses, la proximité de votre domicile, les horaires, le contrat, la motivation, la reconnaissance, les encouragements.... ?

Et parmi les éléments suivants, qu'est ce qui vous déplai(sai)t : L'activité, le métier, vos conditions de travail, votre salaire, vos relations de travail, l'ambiance, votre employeur, le fait que vous n'appreniez plus, la routine, l'éloignement de votre domicile, les horaires, le contrat, la faible reconnaissance, l'absence de perspective, les collègues... ?

Plus précisément, qu'en est-il de la reconnaissance que l'on vous accorde ? Êtes-vous satisfait de votre salaire ? Avez-vous eu des augmentations récemment ? Des primes ? Des évaluations ? Avez-vous l'impression que votre travail est utile ? Que vous êtes un élément essentiel de l'entreprise ? Avez-vous de signes d'encouragement de votre hiérarchie ou de votre employeur ? Avez-vous l'impression d'être traité comme les autres ? Avez-vous l'impression de donner tout ce que vous pouvez au travail ? Avez-vous l'impression de devoir sans arrêt faire vos preuves ? Êtes-vous stressé ? Motivé par votre travail ?

Quelles relations avez-vous avec vos supérieurs hiérarchiques ? Et avec vos collègues de travail ? D'autres salariés sont-ils en CNE ? Quand a eu lieu le dernier recrutement en CNE et pas sous un autre contrat ?

Projet/ organisation/ ressources humaines

Donnez tous les renseignements que vous connaissez sur l'entreprise :

Structure, nombre d'établissements, entreprise familiale ? De création récente ?

Effectif, composition et mouvements du personnel ? Licenciements ?

Situation économique ?

Le parcours professionnel du salarié

Comment imagin(i)ez-vous alors votre situation professionnelle dans un an ?

Quels sont (étaient) vos projets professionnels ?

Av(i)ez-vous parlé de votre future carrière avec votre employeur ou votre hiérarchie ?
Qu'attendez-vous de votre entreprise ?

Av(i)ez-vous peur de perdre votre emploi ? Êtes-vous le seul dans ce cas dans votre entreprise ? Pourquoi (le secteur d'activité, l'activité de l'entreprise, les baisses de carnets de commande, l'évolution rapide du métier, vos difficultés à tenir le poste...) ?

Cherch(i)ez-vous à changer d'emploi ? En restant dans la même entreprise ? Quelles démarches faites-vous ? Êtes-vous le seul dans ce cas dans votre entreprise ? Pourquoi ?

Êtes(étiez)-vous syndiqué ? Envisagez-vous de le devenir ? Pourquoi ? Si oui, suite à quel événement ? Vos collègues le sont-ils ? En cas de problème, à qui feriez-vous appel, demanderiez-vous conseil ?

3 - La vie en dehors du travail (on parle toujours de la période dans l'emploi occupé à partir de mai 2006)

Est-ce que la réalisation de certains projets personnels dépend(ait) de votre vie professionnelle ? Lesquels ? Pourquoi ?

Est-ce que vous considér(i)ez que votre vie professionnelle comme stable ?

Attend(i)ez-vous pour réaliser certains projets d'être stabilisé dans votre emploi ?

Connaiss(i)ez-vous parfois des difficultés financières, des fins de mois difficiles ?

Av(i)ez-vous dans cette période demandé un prêt à la consommation ? Un prêt immobilier ? Ou av(i)ez-vous à louer un appartement ? Comment cela s'est-il passé ?

4 - Questions spécifiques sur les types de contrat

Pour ceux qui sont (étaient) en CNE : le savaient-ils au moment de l'embauche, qui leur a dit, qui leur a expliqué ce que c'était, comment leur a-t-on présenté, est-ce que ça les a ennuyés au moment de l'embauche, est-ce que ça a joué dans l'acceptation/le refus du poste, qu'en pensaient-ils ? Et maintenant, que diraient-ils du CNE, qu'est ce que ça change du point de vue du travail, du hors travail, par rapport à d'autres types de contrats ; avis global sur le CNE, les différents aspects du CNE. Ont-ils parlé de cette période (d'essai, de consolidation) de deux ans avec la hiérarchie, avec l'employeur ? Est (était)-ce important pour eux ? Que savaient-ils de la spécificité de ce contrat CNE par rapport au CDI ? Au CDD ?

Pour ceux qui sont (étaient) en CDD : cherchaient-ils un CDD, avantages, inconvénients, pris parce que mieux que rien, plus difficile qu'un CDI, envisagé comme un tremplin pour le CDI, utilisé comme une période d'essai, bien considéré dans un CV ?

Quels effets sur la vie au travail (intégration dans l'équipe ?) et hors travail ? Espéraient-ils être embauchés en CDI dans cette entreprise, en avaient-ils parlé avec la hiérarchie et avec l'employeur ? À quelles conditions ? Connaissaient-ils l'existence d'une prime de précarité ?

Pour ceux qui sont (étaient) en CDI : cherchaient-ils un CDI ou est-ce un emploi comme un autre ? Est-ce un aboutissement après une période de précarité (CDD, intérim, travail non déclaré, chômage) ? Avantages et inconvénients du CDI ? Avaient-ils le sentiment d'être sorti d'une période d'essai (avec le sentiment d'avoir fait ses preuves ?) ou d'être encore en période d'essai ? Quels effets sur la vie au travail (intégration dans l'équipe ?) et hors travail ? Espéraient-ils évoluer professionnellement dans entreprise ? En avaient-ils parlé avec la hiérarchie et avec l'employeur ? À quelles conditions ?

Pour tous : av(i)ez-vous signé un contrat ? À quel moment ? L'av(i)ez-vous lu ? Êtes-vous (avez-vous été) payé régulièrement ?

Quand avez-vous entendu parler du CNE pour la première fois ? Avez-vous parlé du CNE avec vos collègues ? Accepteriez-vous un CNE à l'avenir ? Pourquoi ?

5 - La rupture, ses raisons, ses suites

Pouvez-vous raconter comment s'est terminé l'emploi ? Les circonstances ?

À l'initiative de qui ?

Si l'employeur est à l'origine de la rupture :

Quand l'employeur a-t-il eu le projet de rompre votre contrat ? Pour le CNE, dès l'embauche ?

Quelle procédure a suivi l'employeur ? Le motif officiel ? Y a-t-il d'autres raisons ? Était-ce différent d'autres expériences antérieures de fin de contrat ? En particulier, le fait qu'il s'agissait d'une petite entreprise a-t-il joué ? Comment ?

La rupture vous paraît-elle justifiée ? Envisagez-vous de contester cette rupture ?

Si vous avez démissionné :

Expliquez vos raisons (motif officiel et autres raisons) ? Quand aviez-vous pris la décision ? Aviez-vous un autre emploi en vue ? En quoi était-il préférable à celui-là ? Comment cela s'est-il effectivement passé ? Y êtes-vous toujours ?

Quelle somme av(i)ez-vous touchée lors de la rupture ? (si CDD, prime de précarité ? Si CNE, prime spécifique de rupture de 8 % ?). Toutes autres indemnités ?

Avez-vous connu une période de chômage suite à cette rupture ? Avez-vous bénéficié d'aides particulières au retour à l'emploi ? D'un accompagnement personnalisé ? Avec quelle efficacité ?

Aujourd'hui, quelle est votre situation ?

Comment imaginez-vous votre situation professionnelle dans un an ?

Quels sont vos projets professionnels ?

Quels sont vos projets personnels ?

6 - Fiche signalétique

Recueillir tous les renseignements utiles sur la trajectoire d'étude, la trajectoire professionnelle ou personnelle, de travail ; et sur l'entreprise, le contrat...

Sur le parcours scolaire (moduler selon l'âge) :

- En quelle année /depuis combien de temps avez-vous terminé vos études ?
- Quel type d'études avez-vous faites ?
- Quel niveau d'études avez-vous ? Avez-vous des diplômes ?
- Quel était votre métier en sortant de l'école ?

Sur le parcours professionnel (nombre et type de postes occupés ; à moduler selon l'âge) :

- Qu'avez-vous fait depuis la fin de vos études (postes, contrats, salaires) ?
- Avez-vous connu des périodes de chômage (durée, conditions d'indemnisation) ?

Questions à poser sur le poste le plus significatif (s'il existe) avant l'embauche de mai 2006 :

- Comment aviez-vous trouvé ce poste ? En quelle année ? Facilement ?
- De quel emploi s'agissait-il ? Temps plein ? CDI ? Contrat aidé ? Rémunération ?
- Dans quelles circonstances avez-vous quitté ce poste ? Motif officiel ? D'autres raisons ?

On a beaucoup parlé du contrat nouvelles embauches : avez-vous quelque chose à ajouter ? Est-ce une question importante ? Pensez-vous que ce type de contrat va disparaître ou se développer ? Que pensez-vous de ces évolutions ?

Envisagez-vous de créer votre propre entreprise ou d'en reprendre une ? Pourquoi ? Comment ? Dans quel type d'activité ? Qu'attendez-vous pour le faire ?

Sur le parcours personnel

Quel âge avez-vous ?

Quelle est votre situation de famille ?

Comment conciliez-vous vie professionnelle et vie familiale ? Est-ce une préoccupation importante ?

Êtes-vous satisfait de votre situation actuelle de ce point de vue ?

4 Tableau récapitulatif des personnes enquêtées

N° entretien <i>Genre, nationalité, âge, situation familiale, région de résidence, formation</i>	Type de contrat de travail et mode de recrutement	Caractéristiques du contrat décrites par le salarié	Situation sur le marché du travail et critères du choix de l'emploi	Caractéristiques du poste occupé, salaire, place dans l'entreprise, vécu du travail...	Caractéristiques de l'entreprise : personnels, activité...	Devenirs de la personne et du contrat de travail	Vie hors travail et projets professionnels	Situation de la personne au moment de l'enquête
N°1 LR - homme - française - 50 ans - marié, deux enfants - Région Centre - CAP dessin industriel en 1976.	CDD de 5 mois. Temps complet. Consultation des annonces ANPE de sa région sur internet. A répondu à la dizaine d'annonces disponibles sur son secteur géographique.	CDD écrit. Poste précisé. Embauche suite surcroît d'activité.	Dessinateur industriel, puis reconversion dans la vente ; 8 ans dans l'agencement de magasin ; commercial pendant 15 ans en matériel informatique. Licenciement suite à restructuration. Puis création de son entreprise. Redevient salarié, (entreprise trop peu rentable.) Critères de choix : proximité du domicile. Fonction relativement indifférente.	Employé administratif. Smic. Toute tâche d'accueil téléphonique, d'orientation des clients, classement des archives et des dossiers. Présence non essentielle, mais permettant de soulager le reste de l'équipe. Bonne intégration.	Entreprise dans le secteur de la communication. Une quinzaine de salariés. Mais à l'issue de la période de 5 mois, l'employeur n'a pas pu le conserver : il a précisé n'avoir pas réalisé l'activité économique espérée.	A espéré que le CDD soit transformé en CDI. Sa femme a pu obtenir un prêt à la consommation.	Indique privilégier sa vie personnelle à sa vie professionnelle.	Va de CDD en CDD : enquêteur, chauffeur, vendeur ; toujours au SMIC. Pas de réelle carrière professionnelle, ni de projet précis.
N°2 CR - femme - française - 26 ans - célibataire sans enfant - Ile de France - bac + 5 : DESS de gestion	CDI temps complet. Était en intérim, proposition d'autres missions mais recherche emploi correspondant à sa formation.	Contrat écrit. Aucune négociation sur les termes du contrat.	Poste intéressant et bien payé ; n'a négocié aucune stipulation contractuelle.	Consultant en organisation. 27500 bruts annuels. Ne sait pas si a remplacé quelqu'un, où s'il s'agissait d'une création de poste. De toute façon, fort <i>turn-over</i> dans l'entreprise.	Société de conseil. Une douzaine de salariés lors de l'embauche. Réduction, par la suite, de personnel.	Rupture du contrat pendant la période d'essai (à la fin des 6 mois). Selon la salariée, mode habituel de fonctionnement de l'employeur. Contentieux en cours sur la rémunération devant le juge des référés.	Pas de crédit mentionné.	CDI retrouvé après 3 mois de chômage. Même secteur d'activité, salaire supérieur.

Rapport de recherche du centre d'études de l'emploi

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°3 BJ - femme - 29 ans - française - mariée sans enfants - Ile de France - DUT + bac plus 4 commercial	CNE temps complet. Acceptation de la première proposition d'embauche.	Contrat écrit au contenu exact non précisé.	Travaillait dans la communication. A été au chômage pendant un mois et demi après un licenciement économique.	Assistante commerciale ; création de poste. 2050 € + primes.	Société de défiscalisation. 7 salariés, tous en CNE.	Licenciement, avec procédure : convocation ; entretien et lettre. Motif : insubordination. Selon la salariée : « motif économique. » Pas d'indemnité spécifique de rupture.	Pas de demande de prêt. Pas d'intention de rester dans l'entreprise : trop petite pour y faire carrière. Projet de création d'entreprise.	Chômage. Suivi mensuel à l'ANPE. A pu bénéficier de conseils à la création d'entreprise. En cours de création de son entreprise de communication
N°4 RS - homme - française - 48 ans - célibataire sans enfants - Ile de France - BTS informatique	CDI, temps complet. Très peu de pouvoir de négociation.	Estime que qu'il avait été embauché pour une mission déterminée. trois mois pour une grande entreprise. Le CDI dépend de la société où il a été envoyé.	Licencié en 2005. 18 mois de chômage. Première proposition d'emploi depuis son licenciement.	Informaticien. 35-40 K€ bruts /an. Poste intéressant d'audit. Fonctions variées. Non création de poste, plutôt remplacement de plusieurs intérimaires. Travaille dans une grande entreprise comme externe, ce qui gêne l'intégration.	Secteur informatique. Entreprise créée avant 1999.	Licenciement au bout de trois mois. Motif semble économique.	Sa carrière professionnelle a beaucoup influencé sa vie personnelle. Le chômage a bloqué beaucoup de ses projets.	Chômage depuis lors. A suivi une formation en informatique. Se sert des sites Internet de l'ANPE et l'APEC.
N°5 FD - femme - française - 20 ans - célibataire sans enfants - Région Centre - CAP de boulangerie.	CDD temps quasi complet. dans une association par l'intermédiaire de la Mission locale	Contrat écrit de 6 mois.	Boulangerie, puis concours de gendarmerie, puis salarié agricole. Acceptation de ce poste pour travailler.	Agent d'accueil. Poste créé. Smic horaire base 29 heures par semaine.	Société du secteur des loisirs. Association de voile. Très peu de salariés.	Plus en poste. Fin de CDD. Proposition plus tard d'un autre CDD mais en avait déjà un ailleurs.	Pour un prêt, ses parents se sont portés garants. Objectif : passer le BAFA et travailler dans l'animation.	A trouvé un autre CDD, se terminant en décembre 2007. Cumule 2 CDD.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°6 BE - femme - française - 53 ans - divorcée ; 1 enfant - Ile de France - certificat d'études	CNE temps partiel puis complet.	Contrat écrit. Peu de détail sur ses caractéristiques.	Secrétaire, licenciée pour motif économique pour la 3 ^{ème} fois en 2004. Petits boulots instables.	Accompagnatrice de personnes à mobilité réduite. 1300 € bruts.	Entreprise de transport de personnes à mobilité réduite. 6 salariés (statut contractuel inconnu).	En poste.	Pas de demande de prêt récemment. Propriétaire de son logement.	Même poste. Espère une augmentation.
N°7 GF - femme - française - 27 ans - célibataire, sans enfant - Ile de France - Bac + 5 beaux arts	CNE temps partiel (18 à 24 heures par semaine) ; cumul avec un CDI à temps partiel.	Contrat écrit. Mention de la fonction, des horaires, et de la rémunération.	Petits boulots à la fin de son diplôme. Recherches de travaux d'appoints, dans l'attente de trouver un poste correspondant à ses qualifications.	Préparatrice de café. Smic horaire. Bonne ambiance de travail.	Entreprise de restauration rapide, créée en 2005. 4 à 10 salariés.	Démission. A accepté un préavis d'une semaine à la demande de son employeur.	Pas de demande de prêt, mais estime que « prêt impossible et logement difficile à Paris quand on est en CNE ».	Travaille dans une entreprise pour une fonction correspondant à son niveau. CDD puis CDI payé 1800 €. Cherche cependant un autre emploi.
N°8 BI - homme - française - 21 ans - célibataire sans enfant - Ile de France - BEP cuisine	CNE temps complet. A répondu à une annonce sur Internet.	Choix du CNE alors qu'il avait 2 offres en CDI.	Choisit ce poste pour l'employeur (hôtel luxueux) ; et aussi parce qu'il n'a pas à travailler le week-end. Forme contractuelle du CNE indifférente lors de l'embauche.	Cuisinier. De 980 à 1140 €. Bonne intégration dans l'équipe ; assez bonnes conditions de travail. Rémunération parfois versée en retard.	Hôtel de luxe. 7 autres salariés en CDI ou en alternance.	Démission au bout de 6 mois suite à un conflit violent avec l'employeur. Aucune indemnité. Estime avoir été contraint à la démission. Indique que 4 autres salariés ont quitté l'entreprise de la même manière.	Pas de demande de prêt. Économise de l'argent pour pouvoir quitter le domicile familial. Pense déménager d'ici 6 mois.	Intérim puis CDI, dans un autre secteur que la restauration (cariériste). N'a bénéficié d'aucun suivi particulier par l'ANPE.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°9 IA - homme - française - 34 ans - marié ; 4 enfants - Région Centre - CAP plombier	CNE temps complet. Connaissance de cette offre d'emploi par un membre de sa famille.	Négociation sur la forme contractuelle : refus par le salarié d'être intérimaire. L'employeur a proposé CNE. Négociation de son salaire.	Était carrossier en CDI ; souhaitait changer d'orientation professionnelle. A démissionné pour ce contrat.	Plombier. 1100 € nets. Assez bonne ambiance avec les collègues. Divisions entre anciens en CDI et nouveaux en CNE.	Entreprise de plomberie. Création ancienne 8 salariés (dont 3 CNE) plus 2 apprentis.	En poste.	Propriétaire de sa maison. Refus de prêt pour acheter une voiture motivé par statut contractuel. Projet de rester encore en poste 2 ans puis de changer pour un meilleur salaire.	En poste. Mais cherche emploi mieux rémunéré.
N°10 EO - homme - française - 28 ans - célibataire, un enfant - Ile de France - BTS	CNE temps complet. A trouvé par l'ANPE.	Contrat écrit. Pas d'informations supplémentaires.	Chômeur de longue durée devant absolument travailler. Choix emploi : enseigne connue ; proximité du domicile.	Agent immobilier VRP négociateur. Emploi suite à un accroissement de l'activité de l'entreprise. 1100 € + primes de résultat.	Agence immobilière. 4 ou 6 autres salariés, a priori en CDI	Licenciement (au bout de 3 mois) : lettre recommandée, non motivée. Selon le salarié, difficultés économiques. Pas d'indemnité de rupture.	Obtention sans problème d'un prêt à la consommation de 2000 €. Souhaiterait quitter le domicile de ses parents.	Chômage. Ne dispose pas de suivi particulier de la part de l'ANPE.
N°11 NL - homme - congolaise - 38 ans - vie maritale ; un enfant au Congo - réfugié politique - Ile de France - bac + 4 : maîtrise de sociologie au Congo.	CNE temps complet. A été contacté par un employeur, certainement via un ancien employeur.	Contrat écrit. Horaires stipulés : 39 heures, en pratique non respecté. Pas d'indemnité de transport.	Cherche à tout prix un travail légal. Cherche à tout prix à se loger.	Ravaleur de façade. 1400 € bruts. Volume horaire très important.	Société de construction et de ravalement de façade. Une quinzaine de salariés.	Démission par lettre. Motif invoqué par le salarié : conditions trop difficiles de travail.	Difficulté, voire impossibilité de louer un appartement avec un CNE. N'a pu obtenir de location qu'une fois en CDI.	CDI dans une autre entreprise de ravalement.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°12 ME - femme - sri lankaise - 40 ans - mariée, 2 enfants - Ile de France - équivalent du baccalauréat	CDI. Temps partiel. Proposition de travail par une société installée dans son immeuble.	En fait : pas de proposition de contrat. Paie des heures où elle est « officiellement présente ».	Obtention carte de séjour en 2006, après plusieurs séjours en France. Besoin de travailler.	Baby-sitter et femme de ménage dans un immeuble. 700 € pour ces 2 emplois.	Travaille pour des particuliers et pour une société de conseil juridique située dans son immeuble	« Vie beaucoup plus facile depuis l'obtention de la carte de séjour ».	Souhaite un 3 ^{ème} emploi pour raisons financières et prévoit que la famille n'aura plus besoin de ses services. Recherche emploi de caissière. Souhaite rester en France.	Toujours en poste. Conjoint en CDI dans une sandwicherie.
N°13 NF - homme - française - 54 ans - en couple sans enfant - région Centre - CAP banque (1971) et brevet professionnel (1974)	CNE temps complet. Candidatures spontanées, annonces ANPE.	CNE écrit. Indique avoir mal négocié sa commission, provoquant une rémunération trop faible. Employeur justifie CNE par période d'essai longue.	Démissionne pour raisons familiales d'un poste d'agent immobilier en région parisienne. Se retrouve 18 mois au chômage. Premier poste proposé.	Négociateur immobilier. En moyenne : 900 € bruts. Horaires énormes : 45-50 h. de travail. Présence essentielle à l'agence ; sentiment d'emploi stable. Assez bonnes relations dans l'entreprise.	Agence immobilière. Créée en 2004. Deux ou trois salariés.	Démissionne. Voulait rester plus longtemps, mais était trop peu rémunéré.	Beaucoup de problèmes financiers. Est propriétaire de son logement. Souhaiterait retrouver dans l'immobilier ; mais d'ici sa retraite, prendrait « n'importe quoi pour ne pas rester au chômage. »	Autre CNE dans une société du secteur de l'immobilier, de diagnostic de l'amiante et des termites. Beaucoup mieux rémunéré.
N°14 TC - femme - française - célibataire sans enfant - 24 ans - Ile de France - BTS commerce international et licence de marketing	CNE temps complet. Au chômage depuis quelques mois.	Contrat signé. L'employeur a présenté à l'oral le CNE comme permettant d'alléger ses charges sociales.	Avait le choix entre plusieurs offres comparables, en CNE et en CDI. A choisi cette offre pour la rémunération, et la reconnaissance de l'employeur.	Commercial. 1500 € bruts. Conditions de travail difficiles : horaires très chargés. Poste créé à l'embauche, correspondant à un besoin permanent.	Société de service informatique pour le textile. Entreprise récente. 5 personnes : 2 CNE ; 1 CDI ; 1 contrat de qualification, 1 stagiaire.	Encore en poste. L'entreprise lui demande un fort engagement. La salariée voit peu de possibilités de progression professionnelle.	5 banques prospectées en vain pour crédit immobilier. Finalement, co emprunt parents. Souhaiterait quitter le secteur pour meilleur emploi et CDI.	CNE. Pense être permanente dans l'entreprise mais a également peur d'être licenciée en cas de problème économique ou autre.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°15 LO - femme - française - 25 ans - célibataire sans enfant - Ile de France - maîtrise de communication.	CNE temps complet. Emploi trouvé par relations.	Contrat signé. A appris qu'elle était en CNE lors de l'embauche. Connaît, par un ami, la prime en cas de licenciement. Selon la société : embauche en CNE sur conseil d'un avocat.	Fin d'études en 2004. Quelques emplois courts. Acceptation de ce poste ne correspondant pas à sa formation compte tenu du salaire et du bon contact avec l'employeur.	Assistante de direction. 2000 € bruts. Très bonnes conditions de travail. Très bonne entente avec collègues et supérieurs.	Conseil et production audiovisuelle dans la cuisine. Créée en 2000. 3 autres salariés en CDI.	En poste.	Pas de recherche de bail ni de prêt. Pense que la réalisation de projets dépend de sa situation professionnelle. Souhaite rester dans l'entreprise et obtenir un meilleur salaire.	En poste, CNE. Inscrite sur des sites de recrutement et se renseigne auprès d'amis sur d'éventuels autres emplois.
N°16 XR - femme - 31 ans - française - célibataire - Ile de France - baccalauréat	CNE temps partiel (30 heures/mois). Annonce ANPE.	A appris qu'elle était en CNE durant l'entretien d'embauche. S'est renseignée sur le contrat.	Absence de choix. Proximité géographique Travail peu physique. A une « rente » de 600 €/mois.	Distributrice de prospectus. 9 €/h. : « dérisoire (...) travail pénible ».	Agence immobilière. 4 salariés	Démission au bout d'un mois : manque d'intérêt pour le travail. Préavis non demandé.	Pense acheter une voiture : « c'est un CDI ou rien au niveau des banques ».	CDD dans une autre entreprise.
N°17 DM - femme - 52 ans - française - divorcée, 3 enfants - Ile de France - bac + 4 : maîtrise de gestion.	CNE temps complet. Annonce de l'APEC.	Contrat écrit et signé. Contenu exact non précisé.	Chômage suite à licenciement économique ; accepte la première proposition d'embauche correspondant à ses qualifications. Indifférente au type juridique de contrat.	Responsable administrative et financière. 2300 €.	Cabinet de conseil en communication. 8 personnes dans l'entreprise : 4 salariés en CNE, et 4 stagiaires.	Licenciement oral. Pas de motif exprimé ; selon elle : motif économique. Paiement de toutes les indemnités légales dues, selon la salariée. A disposé de l'indemnité de 8 %.	Prêt : non précisé. Réalisation de projets : ne dépend pas de sa vie professionnelle.	En CDI comme « office manager » avec période d'essai de 6 mois. A bénéficié d'un bon suivi par l'APEC.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°18 RO - femme - française - 41 ans - en couple, un enfant - Ile de France - BEP sanitaire et social	CNE temps partiel : 32 heures. Annonce ANPE.	Contrat écrit. Pas d'autres précisions.	Au chômage depuis 2 ans. Recherche réellement active de travail quand son enfant grandit.	Aide à domicile Smic horaire. Bonne ambiance avec les employeurs et les personnes aidées.	Société de service à la personne. Créée en 2005. Entre 7 et 11 salariés, tous en CNE.	Démission, car a trouvé un poste plus intéressant en CDI. A respecté un préavis.	En commission de surendettement. Pense faire une validation de ses acquis professionnels d'ici un an.	CDI comme aide-puéricultrice.
N°19 DN - femme - française - 41 ans - mariée, 2 enfants - Ile de France - BTS comptabilité	CNE temps complet	Remplace un départ à la retraite. Contrat écrit.	Démissionne d'un poste de secrétaire comptable en CDI pour ce poste, jugé plus intéressant et plus porteur.	Assistante comptable 1580 euros net (après augmentation). Bonne ambiance au travail. A l'impression d'avoir un contrat stable.	Agence immobilière. Créée en 1989. 9 salariés (les 3 derniers recrutés sont en CNE).	En poste.	Propriétaire de son logement. Projets personnels indépendants de la situation professionnelle. Compte rester dans l'entreprise aussi longtemps que possible.	En CNE : son salaire a été augmenté de 150 €/mois.
N°20 BD - femme - française - 54 ans - célibataire, sans enfant - Ile de France - baccalauréat	CNE temps complet. Après 200 candidatures, 2 propositions 1 CNE, 1 CDI Choisit le CNE : poste mieux payé, plus intéressant, plus proche.	Contrat écrit. Aucune négociation. A appris qu'elle serait en CNE au cours de l'entretien d'embauche.	Licenciée pour motif économique en 2006 d'un très grand magasin parisien. Suivie par une cellule de reclassement.	Responsable de magasin 1700 € nets. Bonne ambiance, mais s'ennuie compte tenu du faible nombre de clients.	Magasin franchisé de vente de mezzanine. 1 salarié	En poste. Cherche un autre emploi plus intéressant.	Pas de recherche de prêt. Estime que certains projets personnels dépendent de sa vie professionnelle.	En poste ; toujours en CNE.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°21 HO - femme - célibataire - française - 26 ans - Ile de France - BEP services à la personne	CNE temps complet. A trouvé l'emploi par porte à porte	Contrat écrit et signé. La stipulation relative à la période d'essai de deux ans figure au contrat.	Besoin urgent de retrouver un emploi. Beaucoup de problèmes financiers.	Esthéticienne. 1100 € nets, parfois plus : au maximum, 1416 € nets.	Institut de beauté. Moins de 10 salariés, tous en CNE. Bonne intégration dans l'équipe.	Encore en poste	Impossible, pour l'instant, d'obtenir un crédit immobilier.	Encore en poste en CNE ; espère passer en CDI.
N°22 TH - femme - française - 35 ans - mariée - Ile de France - baccalauréat professionnel	CNE temps complet. A trouvé par relations.	Contrat signé, présenté par l'employeur comme permettant de se protéger en cas de litige.	Licenciée deux fois pour motif économique, puis chômage. Recherche active d'un travail. Choix du poste en fonction de l'intérêt de la fonction, et de la rémunération. A refusé une précédente offre trop peu payée.	Assistante. Intérêt pour le poste, et pour l'entreprise. 2000 euros bruts.	Société de conseil pour les affaires et la gestion. Un salarié.	Encore en poste. Espère rester dans l'entreprise. Estime probable ses chances de rester, car elle donne satisfaction à son employeur.	Etant déjà propriétaire, n'a pas à faire de demande de prêt.	CNE. Espère rester dans l'entreprise.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°23 AJ - femme - française - 26 ans - célibataire, sans enfants - Ile de France - formation d'architecte	CDI temps complet. Est passée par un cabinet de recrutement.	CDI écrit, avec période d'essai stipulée. A bénéficié d'une augmentation dès la fin de l'essai.	Premier emploi : chargée d'étude spécialisée en architecture. Remplacement d'un salarié parti ; emploi nécessitant une activité permanente. Choix réel entre plusieurs offres dès la fin des études. Choix prioritaire : l'intérêt du travail.	Architecte. 1500 €nets.	Société spécialisée en architecture. 13 salariés.	Encore en poste	Projets de crédits à plus ou moins long terme.	Toujours en poste en CDI.
N°24 BN - homme - française - 20 ans - célibataire - Ile de France - CAP Plomberie	CNE temps complet. Envoie des candidatures aux employeurs.	Très confus. Contrat écrit.	Entre deux postes correspondant à sa qualification, a choisi le plus proche de son domicile. L'ANPE ne lui avait pas précisé qu'il s'agissait d'un CNE. En intérim auparavant.	Plombier. Premier salarié embauché par un artisan, suite à un accroissement de l'activité. 1212 euros. Bons rapports avec son employeur.	Artisan plombier. Premier salarié recruté.	Licenciement 5 mois après l'embauche, sans procédure ni lettre. L'employeur a oralement invoqué des difficultés financières, réelles, selon le salarié. Pas d'indemnité spécifique de rupture.	A cherché, pendant son CNE, à obtenir un prêt à la consommation pour acheter une voiture. Refus de prêt de la banque.	Au chômage. Éventuellement reprendra une formation en climatisation.
N°25 IE - homme - française - marié, 3 enfants - environ 40 ans - Ile de France - formation d'ambulancier.	CNE temps complet.	Contrat écrit 6 mois après le début de la relation de travail. Il est précisé : « CNE ». Les horaires figurent au contrat.	Un an de chômage avant cette embauche. Poste correspondant à ses qualifications.	Ambulancier auxiliaire. 1260 € bruts. Poste à besoin permanent. Beaucoup d'heures supplémentaires, de travail le week-end, sans repos compensateur.	Société d'ambulances. Entre 30 et 40 salariés.	Encore en poste, en CNE.	Refus d'un prêt de 10.000 €.	En poste en CNE. Espère suivre une formation permettant de devenir ambulancier « proprement dit ».

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°26 AC - homme - française - 36 ans - marié, 2 enfants. - Ile de France - pas de diplôme, mais des expériences professionnalisantes. Permis poids lourd.	Forme juridique du contrat inconnue. Temps complet. Recruté dans l'entreprise de son oncle.	Contrat écrit. Aucune précision.	Démission d'un poste de manœuvre suite à des problèmes de santé. Passe le permis poids lourd.	Conducteur d'engin. Smic. Poste moins physique que ceux précédemment occupés. Apprécie que cela soit plus compatible avec sa santé. Activité ayant un besoin permanent.	Secteur des transports. Son oncle est le chef d'entreprise.	En poste.	Non précisé.	En poste.
N°27 NE - femme - française - 27 ans - célibataire - sans enfants - Ile de France - BTS tourisme	CDI temps complet. 37h15 + RTT.	CDI écrit avec période d'essai stipulée de 3 mois.	Changement pour un travail plus intéressant et plus près du domicile.	Agent de réservation. 1500 euros bruts. Remplacement d'un salarié démissionnaire.	Agence de voyage. 25 salariés.	En poste	Ne restera pas dans le tourisme : mal payé, précaire, Éventuellement passera un concours de documentaliste.	En poste en CDI.
N°28 DO - homme - française - 26 ans - célibataire, sans enfant - Ile de France - baccalauréat professionnel	CNE temps complet. Poste proposé par l'ANPE.	CNE, mais l'annonce proposait un CDI	4 mois de recherche d'emploi sans propositions, a déjà refusé un CNE au début de sa recherche d'emploi.	Technicien de maintenance frigoriste, 1500 € bruts	Entreprise de 2 salariés.	Démission au bout de 6 mois : mauvaise ambiance, « exigence folle de rendement » ; relations très difficiles avec le supérieur, harcèlement.	Pas de prêt demandé.	Au chômage. Réussite à un test d'entrée dans la gendarmerie mais non admis à la formation. Comptait se représenter aux examens.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°29 SB - homme - française - 34 ans - marié, avec enfants - Ile de France - formation de pilote de ligne	CNE temps complet.	CNE. Le salarié ne ressent pas le besoin de négocier les termes du contrat.	Contrats et périodes de chômage. Facile de trouver de l'emploi, poste précédent très fatiguant à cause des transports.	Coursier. Paiement à la tâche.	Entreprise de coursiers.	Démission immédiate car demandait sa conversion de CNE en CDD pour pouvoir faire une demande de Fongecif ; refus de l'employeur au motif qu'il devrait payer la prime de précarité	Pas de prêt demandé. Va commencer un stage, inclus dans la formation de pilote de ligne.	A démissionné puis a retrouvé un emploi en CDD de 4 mois dans une entreprise de transport.
N°30 MD - homme - française - 19 ans - célibataire sans enfant - Ile de France - niveau Terminale.	CNE temps partiel. Travail obtenu par ses relations avec l'un des salariés du cybercafé qu'il fréquente.	Contrat écrit que le salarié précise ne pas avoir lu.	Seul emploi proposé ; connaissance de l'employeur ; travail très proche du domicile ; premier vrai emploi ; emploi compatible avec ses études.	Caissier. 600 € nets (Smic horaire). Remplacement d'une personne démissionnaire à temps plein. Contrat provisoire dans l'attente du recrutement d'un nouveau caissier. Conditions de travail assez bonnes.	Cyber Café. Semble le seul salarié.	Contrat initialement prévu pour un mois. A l'issue de ce mois, l'employeur a voulu garder le salarié un mois de plus, mais refus. Pas de procédure de rupture. Aucune précision sur d'éventuelles indemnités de rupture	Pas de demande de prêt.	Au chômage. Envisage de reprendre ses études.
N°31 GN - homme - française - 34 ans - En couple - Ile de France - Baccalauréat	CDI, temps complet. Emploi trouvé rapidement par un organisme qui centralise les offres.	Contrat standard. Pas de possibilité de négocier.	Vendeur de prêt-à-porter pendant 10 ans. Démission de son emploi de vendeur à cause de « l'énorme pression pour faire du chiffre ».	Vendeur. 1000 à 1300 € avec les primes. Problème : heures supplémentaires non payées.	Toutes embauches en CDI. Pas de réponse sur effectifs.	Démission au bout d'un mois et demi pour trouver un emploi plus proche.	Peu de possibilité d'évolution dans les magasins, ni de responsabilités, ni de salaire. Forte rotation des vendeurs.	En emploi, CDI vente.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°32 MS - femme - française - 45 ans - en couple - Ile de France - DEA lettres et DESS communication	CDI temps complet. Nombreuses démarches. Emploi trouvé par l'Apec. Pense que son âge est un handicap.	Contrat lu à haute voix par l'employeur.	A été cadre dans le secteur de la communication. Licenciement économique suivi d'un an de chômage.	Responsable de communication. Poste à responsabilité. 2000 € nets	Organisme de placements en valeurs mobilières. Société à renommée internationale	En poste.	Pense rester dans la même société.	Toujours en poste.
N°33 SL - femme - française - 23 ans - en couple, naissance prochaine - Ile de France - CAP/BEP vente	CDI temps complet. A trouvé par le site Internet de l'ANPE.	L'employeur lui a demandé ses prétentions salariales : « à hauteur de mes compétences ».	6 mois de chômage avant l'emploi. Différents emplois, sous différents contrats : hôtesse, vendeuse, télé prospectrice... CDD, CDI...	Agent de voyage. Smic. A remplacé une personne qui avait 15 ans d'ancienneté. Présence essentielle.	Agence de voyage. 4 salariés	Est partie du jour au lendemain, sans s'expliquer (problème familial).	Pense à une reconversion dans la puériculture.	Au chômage.
N°34 ZN - homme - célibataire - française - 40 ans - Ile de France - bac+l2, diplôme de comptable en Afrique	CNE temps partiel. A trouvé par relations. A postulé auprès de grandes surfaces.	Difficultés à négocier des postes, a un handicap physique	Chef comptable en Cote d'Ivoire en CDI, réfugié politique en France ; au chômage. Beaucoup de mal à trouver un emploi, cherche depuis 2004	Caissier. 300 €.	Salon de coiffure	Passé à temps complet	Se voit toujours dans le salon dans un an.	En poste.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°35 IB - homme - française - 30 ans - célibataire - Ile de France - bac +6	CNE temps partiel. Emploi trouvé par Internet.	Choix du CNE, alors qu'on lui proposait un CDI. A choisi CNE en toute connaissance de cause pour pouvoir quitter plus facilement l'emploi.	Aucune difficulté pour trouver un emploi, beaucoup de propositions d'embauche, choix CNE, CDI.	Pharmacien. 2000 €. A négocié quelques facilités d'horaires.	Pharmacie. 19 salariés dont 5 en CNE	Stabilité professionnelle.	Compte reprendre des études.	En poste.
N°36 SE - homme - française - 36 ans - Ile de France - séparé, deux enfants - CAP/BEP électronique	CNE temps complet. Emploi proposé par son ancien collègue.	CNE mais c'était un CDI qui était proposé.	Etait en CDI, qu'il quitte pour travailler avec un ancien collègue, avec lequel il va gagner 300 euros de plus	Electricien 1500 € nets, 1700-1800 avec les heures supplémentaires	Entreprise d'électricité. 4 salariés	Licencié 8 mois après : « il n'y aurait pas assez de travail. ». Découvre quand il va aux Assedic qu'il était en CNE ; n'avait pas suffisamment bien lu le contrat qu'il avait signé.	Pas de projets bien définis.	A retrouvé du travail en intérim.
N°37 NI - femme - française - 23 ans - en couple, sans enfant - Ile de France - licence de lettres et bac+2 arts du spectacle	CDD 2 mois et demi, temps complet.	Peu de marge de manœuvre.	Chômage.	Assistante à la mise en scène. 500 € pour les 2 mois et demi	Théâtre.	Fin de CDD.	Pense à prendre « un boulot plus standard, en CDI surtout »	Chômage indemnisé

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°38 ZL - femme - 42 ans - mariée, 2 enfants - française - Ile de France - études de coiffure et d'esthétique au Japon.	CDD mi temps, de 2 mois ; entrée par relations	CDD en bonne et due forme. Négociation pour travailler à temps partiel.	Pendant 7 ans : gérante d'une société d'import-export. Occupe des CDD de façon occasionnelle.	Traductrice. 130 euros nets la demi-journée	Grande marque de coiffure et d'esthétique ; plus de 50 salariés.	Fin de CDD. Nouveau CDD de moins d'un mois dans la même entreprise sur le même poste un mois plus tard.	Projet à long terme de création d'un salon d'esthétique, quand son conjoint, magistrat, pourra être muté à Paris	Sans emploi. Ne recherche pas vraiment.
N°39 TM - femme - 35 ans - française - Ile de France - Célibataire, soutien de famille - 10 ans d'expérience dans le commerce alimentaire - DUT droit	CDI / CIE. 35 heures Emploi trouvé par ANPE.	A découvert que son CDI était aussi un emploi aidé (CIE)	2 ans de chômage Recherche dans son domaine	Responsable de magasin. 1200 € nets. 70 h/semaine au lieu des 35 prévues ; pas de participation au chiffre d'affaires. Obligée de travailler dans plusieurs magasins à la fois, mêmes conditions très pénibles	Environ 20 personnes, dont 1 directeur et 2 adjoints (cadres)	Démission à cause de très mauvaises conditions de travail (70 h/semaine, tensions, etc.)	Impossibilité d'obtenir un prêt pour l'achat de son appartement. « Rêve » : créer une entreprise (produits « bios » ou culturels)	En maladie. Va essayer de faire transformer sa démission en licenciement
N°40 PE - femme - française - 25 ans - célibataire - Ile de France - DEA de droit ; master 2 de droit en cours	CNE temps complet, étudiante en même temps, trouvé par relation.	Informée du CNE au moment de la signature	Début de vie active. Travaille et suit des études en même temps	Assistante juridique dans un cabinet d'avoué ; très bonne intégration. Bon salaire.	Sans doute une vingtaine de personnes ; quelques-unes en CNE ; autres salariés en place depuis 30 ans	CNE en cours ; ira certainement à son terme, au moins jusqu'à la fin de ses études (dans un an).	Rester dans le cabinet, finir ses études (encore 1 an). Poursuite de carrière juridique. A eu un emprunt étudiant.	En poste.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°41 HC - femme - française - 24 ans - mariée avec enfant - région Centre - CAP vente relations clientèle	CDI temps complet. Emploi trouvé par annonces	Rien de négociable ; elle a été recrutée alors qu'elle était enceinte	A toujours eu des CDI, dans la vente (sauf quelques postes en intérim).	Serveuse de restaurant. Smic + pourcentage sur le chiffre d'affaires. Bon travail, sauf horaires : soir et week-ends	Restaurant, une quinzaine de salariés, une vingtaine avec les saisonniers	CDI en cours. A pu négocier de travailler un demi-mercredi (pour la garde d'enfant). Mari : chauffeur poids lourds	Cherche un emploi en relation avec le public avec des horaires moins contraignants, et en CDI.	En poste. En cours : remboursement d'un emprunt pour la maison.
N°42 DI -femme - française - 24 ans - mariée, sans enfant - Ile de France - bac + 5 en droit	CNE temps partiel 75 %. Stagiaire dans le cabinet d'avocat, qui l'embauche en janvier 2006 en CNE.	CNE écrit. Négociations : -préavis de 2 semaines pour elle -préavis de 2 mois pour l'employeur -indemnité de rupture de 10 % (au lieu de 8 %)	Fin d'étude avec difficulté à trouver un travail. Echec à l'examen d'avocat, qu'elle compte représenter.	Juriste. 1500 € bruts	Cabinet d'avocats. 10 associés ; 10 collaborateurs 10 assistantes juridiques (salariées) en CDI. 2 autres CDI.	En poste.	Demande de prêt. Le banquier n'a pris en compte que le revenu du conjoint, en CDI.	En CNE. Considérée dans l'entreprise comme une permanente, « mieux que d'être en stage ».
N°43 TE - femme - française - 24 ans - célibataire, sans enfant - Ile de France - Baccalauréat	CNE temps plein. Embauchée par sa mère.	CNE écrit.	Fin d'étude en 2003 ; quelques petits emplois	Monitrice d'auto-école. 1300 €	Ecole de conduite créée en 1986. Nombre de salariés indéterminé : « ça va, ça vient ».	En poste	Pas de projet bien déterminé ; se sent encore peu expérimenté. Très hypothétique projet de suivre une formation « poids lourds ».	En poste, mais à temps partiel, cumul avec un autre emploi.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°44 BC - homme - marocaine - 45 ans - marié, 3 enfants - Ile de France - diplôme d'électricien.	CNE (le salarié croyait être en CDI). Temps partiel.	Pas d'écrit. Fiches de paie irrégulières.	Salarié polyvalent dans une entreprise, licencié en 2005. Période d'emploi précaire.	Logistique Légèrement supérieur au smic. Horaire irréguliers ; non prévisibles ; non fixés ; nombreuses heures non rémunérées. Précarité extrême.	Entreprise de logistique. Aucune autre information fournie par le salarié.	Licenciement sans aucune procédure ni même lettre de licenciement.	Seul salaire pour nourrir sa famille.	Au chômage. Aide de l'ANPE ; formation en cours.
N°45 LC - homme - malienne - 25 – 30 ans - en couple, un enfant - Ile de France - 2 ^{ème} cycle de droit au Mali	CDI temps modulable. Emploi trouvé par relations.	Peu de marges de manœuvres pour négocier.	Arrivée en France pour suivre des études. Période sans travail.	Agent de sécurité. Faible salaire. Fait beaucoup d'heures de remplacement des collègues absents.	Entreprise qui est pour lui « une famille ». Mais sentiment « de rivalité et de dépendance »	Démission par crise de confiance avec l'employeur.	Conciliation difficile vie personnelle et vie professionnelle. Pense évoluer au sein de l'entreprise où il a retrouvé un emploi.	A retrouvé un emploi similaire dans une autre entreprise où il a négocié un temps partiel pour continuer ses études (master)
N°46 NZ - homme - française - 24 ans - célibataire - Ile de France - BTS électronique	CDI temps complet. Travaillait déjà dans l'entreprise en CDD.	Demande de passer en CDI, tout en faisant des démarches ailleurs.	A travaillé dans l'entreprise 2 ans en alternance puis CDD de 6 mois. A demandé ensuite un CDI.	Technicien Faible salaire.	Entreprise de BTP	Sentiment de lassitude. A fini par obtenir une augmentation de salaire qu'il réclamait ; avait parlé de quitter l'entreprise	Vise un emploi mieux payé. Projets de mariage et d'achat d'un pavillon. Prêt à changer de spécialité ou à créer son entreprise.	Toujours en poste

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°47 BK - homme - française - 26 ans - Région Centre - célibataire sans enfant - Baccalauréat	CNE temps complet. Avait déjà travaillé dans l'entreprise.	Contrat écrit. Réelle négociation sur le salaire. Accord mutuel sur la forme du CNE.	Quelques petits boulots, puis formation Afpa, avant de se faire embaucher par cette entreprise.	Commis de cuisine Environ 1500 € nets.	Entreprise de restauration. Autres salariés en CDI et CNE (nombre non précisé)	En poste.	Loue un appartement à ses parents. Met de l'argent de côté pour acheter.	En poste. Espère progresser et devenir chef cuisinier.
N°48 IO - homme - française - 24 ans - célibataire sans enfant - Région Centre - BEP distribution et CAP cuisine	CNE temps complet. Embauche suite à un stage.	Information par l'employeur du CNE, et de la période d'essai ; accord du salarié.	Magasinier, avant de se réorienter dans la cuisine. Stage Afpa puis embauche.	Cuisinier. Salaire non précisé. Trouve que ce travail demande un engagement constant.	Entreprise de restauration. Autres salariés en CDI et CNE (nombre non précisé)	En poste.	Non renseigné. Estime que CNE a un effet discriminatoire sur les prêts.	Veut partir. Pas de projet professionnel bien défini. Envisage l'intérim.
N°49 OG - femme - française - 24 ans - célibataire - région Centre - BTS commercial	CNE temps complet. L'employeur la connaissait.	CNE proposé par employeur, avec plein accord de la salariée. Négociation sur salaire.	Responsable commerciale en entreprise. Retourne en région Centre, CDI de serveuse, démissionne, et trouve cet emploi de serveuse. Avait déjà travaillé pour l'employeur.	Serveuse. 1300 € nets pour 40 heures. Bonne ambiance malgré travail intense.	Entreprise de restauration. Autres salariés en CDI et CNE (nombre non précisé)	En poste.	Non renseigné.	Vit cet emploi comme transitoire avant une nouvelle orientation plus conforme à sa formation.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°50 IS - homme - haïtienne - environ 30 ans - célibataire - Ile de France - Diplôme de mécanique automobile en Haïti	CNE temps complet. A certainement trouvé par relations.	Ne savait pas qu'était en CNE.	Mécanicien en Haïti, puis arrivée en France. Trouve du travail par son réseau. Pas de contact avec ANPE	Commis de cuisine Smic Mal intégré au collectif de travail. Peu de temps libre.	Restaurant pizzeria.	En poste.	Non renseigné.	Souhaite trouver un autre travail.
N°51 MX - femme - française - 26 ans - célibataire sans enfant - Ile de France - Bac + Anglais	CNE temps complet.	CNE proposé par l'employeur, accepté par le salarié. Contrat écrit. Négociation sur le salaire.	Après ses études, difficulté pour trouver un travail intéressant. Quelques expériences peu concluantes. Démissionne d'un poste d'agent commercial. Chômage avant ce contrat.	Secrétaire bilingue assistante de direction. 1600 € bruts. Ambiance initiale excellente avec employeur, puis tensions.	Boutique de vêtements de mode.	Démission suite à incompatibilité d'humeur avec la patronne, alors qu'elle comptait rester comme son « bras droit ».	Non renseigné.	Accepte encore une fois de travailler en CDD pour cet employeur. Reprise d'études en master.
N°52 OD - femme - française - 25 ans - célibataire - Ile de France - diplôme d'école de commerce	CNE temps complet. Candidatures spontanées.	Contrat écrit. Pas de négociation ni même de discussion. Apprend à l'embauche que c'est un CNE.	Fin d'étude en 2005. Stage dans l'entreprise. Puis, après quelques semaines, embauche, mais pas sur le poste souhaité.	Assistante de production 2300 euros bruts. Pas une création de poste. Poste intéressant ayant vocation à durer.	Société de production. Personnels : uniquement CNE et d'intermittents.	En poste.	Habite avec sa famille. Célibataire.	Pas de sentiment de précarité de son emploi. Investissement durable dans l'entreprise.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°53 DL - homme - française (naturalisation récente) - environ 34 ans - marié - Ile de France - bac + 4 comptabilité ; diplôme égyptien de comptabilité	CNE temps complet. Recherches principales sur sites Internet.	Contrat écrit. Acceptation sans aucune négociation.	A son arrivée en France, beaucoup de petits boulots peu qualifiés. Un travail intéressant d'agent immobilier, puis de réceptionniste dans hôtel. Démissionne à cause éloignement. Intérim.	Comptabilité et anglais. 1800€ bruts ambiance très moyenne. Aucune intégration avec salariés en poste.	Entreprise de fret familiale. Mois de 20 salariés, dont 4 ou 5 CNE.	Licenciement pendant un arrêt maladie d'une semaine. Procédure de licenciement classique (entretien préalable, lettre). Motif économique. Le salarié croit qu'il remplaçait en fait une salariée en congé maternité : utilisation frauduleuse du CNE ?	Un crédit immobilier. Se voit refuser un deuxième emprunt pour investir dans l'immobilier.	Recherche d'emploi. Formation
N°54 OH - homme - française - 45 ans - célibataire (?) - Ile de France - diplôme ?	CNE temps complet.	A eu un CNE en 2005 (rupture, Prud'hommes, affaire très médiatisée) et un autre en 2006.	Longue expérience de serveur. Tentative de s'installer à son compte.	Homme toutes mains. Salaire un peu supérieur au Smic.	Hôtel.	En poste.	Réfléchit à l'offre de l'un de ses amis pour un poste en CDI mieux payé, mais l'affaire ne lui semble pas très fiable.	En poste mais n'est pas sûr de rester.
N°55 DF - femme - française - 27 ans - célibataire - Ile de France - BTS architecture et Bac + 4	CDD temps complet. Emploi trouvé par relations	CDD de 6 mois.	Série de CDD dans une entreprise, sans déboucher sur un CDI. Création de poste ; « test » du poste et de la salariée.	Poste en design décoration. 1700 € bruts. A terme, perspective de passage en CDI.	Grande marque de parfumerie, marché international. 40-50 personnes.	Signature d'un CDI après le CDD, sans période d'essai.	Évolutions professionnelles positives. Mais les salariés travaillent peu entre eux. Caution des parents pour un appartement.	Toujours en poste, sur CDI. Confiance dans l'avenir.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°56 CN - femme - française - 41 ans - célibataire - région Centre - CAP de coiffure – formations AFPA en informatique	CDD de 6 mois ; temps complet. CDD en CAE. Consulte les annonces ANPE.	A l'ANPE, voit que les offres en secrétariat sont souvent en emploi aidé. Choix de l'emploi : proche et dans l'associatif	10 ans comme chargée de recrutement dans une agence d'intérim. 1 an ½ de chômage.	Secrétaire, assistante de direction. Bonnes conditions de travail, sauf le salaire : Smic.	Secteur associatif. 2 salariés.	Après les 6 mois, CDD renouvelé pour un an.	Recherche un emploi en CDI pour pouvoir obtenir de son employeur une promesse d'embauche.	Toujours en poste. Mais redoute la précarité, « du côté financier ». Est assurée d'être propriétaire.
N°57 BP - homme - africaine ? - 35 ans ? - Ile de France - sans diplôme	CNE, temps partiel (2h par jour).	Ne savait pas qu'il signait un CNE ni ce qu'était le CNE.	Est travailleur indépendant pour une entreprise de distribution, fait des heures de ménage en plus	Ménage. Cumul d'emplois pour se protéger contre les variations d'activité.	Société de ménage.	En poste.	Non précisé.	Encore en poste
N°58 EB - homme - français - 21 ans - célibataire - région Centre - CAP Plomberie	CNE temps complet. Embauche via un salarié de l'entreprise où il va entrer.	C'est en lisant le contrat qu'il découvre que c'est un CNE.	Etait en CDI, voulait améliorer ses compétences, ne savait pas que ce serait en CNE.	Plombier. 1200 €bruts. 35 h.	Entreprise de plomberie.	En poste.	Pense démissionner et suivre des cours du soir en vue de créer une entreprise.	En poste mais veut partir pour monter son entreprise.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°59 NO - femme - française - 20 ans - célibataire - région Centre - CAP magasinier ; niveau bac	CDI, temps complet. Candidature spontanée.	N'a rien négocié : « j'habite chez mes parents ». Par des amies, envoi lettre motivation.	Beaucoup d'intérim. Cherche poste de vendeuse en faisant du porte à porte.	Serveuse, caissière. Smic.	Chaîne de restauration rapide. Le travail lui plaît bien.	Démission quelques mois plus tard pour entreprendre un BEP vente ; et apprentissage en restauration rapide	Projet, après le BEP, de s'inscrire en bac professionnel. A terme : ouverture d'un magasin de prêt-à-porter.	Études.
N°60 IT - homme - française - 26 ans - région Centre - marié - bac + 5 - école de commerce	CDI temps complet. Travaille dans l'entreprise familiale.	Accord sur le contrat : le père embauche son fils. Enjeu sur le statut d'entrepreneur, pas sur celui de salarié.	Avait le projet de reprendre le garage de son père. Est conseiller financier dans une banque pendant 3 ans. Quitte la banque pour travailler avec son père.	Responsable du pôle commercial. 1500 € nets ; pas de prime sur les ventes. Création de poste.	Garage du père, concessionnaire. 10 salariés, CDI. Comme salarié, il doit « faire ses preuves » pour être reconnu dans l'entreprise.	Son père lui délègue de plus en plus de tâches : il se forme en fait « au métier de patron ». Doit se créer aussi un réseau local.	Doit reprendre l'entreprise familiale et la développer, innover, etc. A su obtenir un prêt avantageux pour l'achat d'une maison.	Toujours en poste. Stressé par les obligations de réussite, de reconnaissance ; doit « être à la hauteur » des attentes de tous (famille, salariés...)
N°61 MC - femme - française - 26 ans - célibataire - Ile de France - DESS gestion du spectacle vivant	CNE temps complet. Embauche via le réseau du DESS.	Le contrat n'est donné qu'un mois après le début de l'emploi, découvre que c'est un CNE, mais bien payé	Études.	Assistante. 2100 € bruts.	Compagnie de musique de chambre.	Licenciée. Crise de confiance avec le directeur qu'elle estime « incompétent » ; 4 ^{ème} licenciement en 4 mois, sur une équipe de 12.	Non précisé	CDD de 6 mois dans un organisme culturel.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°62 IN - femme - française - 26 ans - célibataire - Ile de France - DESS gestion du spectacle vivant	CNE mi-temps. Embauche après un stage.	Pensait qu'on lui proposerait un CDD. Proposition de CNE durant un entretien d'embauche.	Études.	Assistante de formation. Temps partiel : ne peut pas s'investir complètement ; peu de perspectives d'évolution. Fait régulièrement des gardes d'enfant.	Compagnie de musique de chambre.	En poste. Autre mi-temps dans un ensemble de musique contemporaine	Ses parents se sont porté caution pour un appartement.	En poste, peut-être en cours de licenciement.
N°63 HE - homme - française - 32 ans - Ile de France - marié, sans enfants - bac plus 5, ingénieur	CNE à mi-temps.	Cherche à créer son entreprise, CNE à mi-temps chez un ami.	CDI ; pas de problème.	Ingénieur informatique. 2500 € bruts/mois	Société informatique, de création récente. 6 salariés, tous en CNE.	En poste.	Projet de créer son entreprise en informatique.	Toujours en poste.
N°64 FG - femme - française - 26 ans - célibataire, 1 enfant - région Centre - baccalauréat professionnel	CNE à temps partiel modulable, 25h par semaine.	La DUE indiquait un CDI.	Avait eu trois CDI auparavant, congé maternité, travail précédent ne plaisait plus, avait peur de ne pas retrouver du travail	Travaille dans une boulangerie.	Boulangerie. 3 CDI, 4 contrats d'apprentissage.	Démission après 2 ou 3 semaines : impossibilité de trouver une nourrice ; variation des horaires de travail ; rémunération faible (tps partiel) et fatigue physique, d'autant que : 1 ^{er} enfant.	Pas de demande de prêt immobilier ou à la consommation. Vise une stabilité professionnelle.	Au chômage.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°65 LM - femme - française - 35 ans - en couple, un enfant - région Centre - CAP action marchande	CDI / CIE temps complet.	Formation de 2 ans en bureautique, financée par l'entreprise de son compagnon où elle est ensuite embauchée.	13 ans de commerciale en produits pharmaceutiques puis licenciement. Une période de chômage.	Secrétariat, bureautique, gestion des ressources humaines... 1150 € nets Création de poste.	Artisan ; bureau d'études en chaudronnerie métallerie. Pas de salarié.	Aucune évolution de fonction ou de rémunération. Pense être licenciée en fin de contrat aidé (l'aide n'est pas prolongée).	Situation matérielle confortable, pour elle et son compagnon. Crédit immobilier depuis plusieurs années.	Toujours en poste.
N°66 GH - femme - française - 35 ans - seule avec 3 enfants - région Centre - certificat de formation professionnelle	CDD temps quasi complet, 33h 30 par semaine.	Un ancien employeur lui propose un CDD de 4 mois. Aucune négociation.	Intérim. CDD de 18 mois dans une société de commerce de produits de para pharmacie.	Préparatrice de commandes. Un peu au-dessus du Smic. Mauvaise ambiance.	Travail chez son ancien employeur (commerce en para pharmacie). 14 salariés, tous en CDI. Remplacement congé maternité.	Fin de CDD. Chômage ensuite.	Pas de demande de prêt. Souhaiterait un CDI. Pas de projet professionnel déterminé.	Perçoit le RMI. Semble assez désocialisée.
N°67 MN - femme - angolaise - 28 ans - région Centre - célibataire avec enfants - études secondaires en Angola	CDD de 3 mois, mi-temps. Emploi proposé par son ancien employeur.	Problème de carte de séjour, de 3 mois, renouvelable : obligation pour l'employeur de recruter en CDD.	A été en situation irrégulière pendant 3 ans. A probablement travaillé au noir.	Femme de ménage. Smic horaire.	Association d'entraide. 6 salariés, CDI.	CDD renouvelés de 3 mois en 3 mois, selon la durée de validité de la carte de séjour.	Gros problèmes financiers. Aide municipale pour le logement. Suit des cours de français. Son avenir dépend de sa régularisation totale.	Toujours en poste. Souhaiterait un temps complet.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°68 GM - homme - française - 21 ans - célibataire - région Centre - 2 ans d'apprentissage en ébénisterie.	CDD de 6 mois, temps complet.	CDD, ou contrats d'apprentissage dans le cadre du « Tour de France » qui doit durer 7 ans. Négociation sur le salaire	Durant son « Tour de France », reste 6 mois dans chaque entreprise. CDD pour prendre la suite d'un compagnon.	Menuisier. 1350 € nets.	Entreprise de menuiserie. Entre 7 et 10 salariés, tous en CDI. Intégration optimale.	Pas d'évolution de salaire durant le contrat.	Durant son « Tour », pense augmenter à chaque fois son salaire. Achat d'une voiture avec l'aide de ses parents, après refus des banques. A terme, pense s'installer.	Fin de CDD. A perçu la prime de précarité. Jamais de chômage.
N°69 PO - homme - française - 38 ans - seul avec enfants - région Centre - niveau baccalauréat ; formation dans le bois	CDD de 2 mois, temps complet. Retour chez son ancien employeur.	N'a rien pu négocier, notamment le salaire (pas de marge de manœuvre financière).	Expérience de 20 ans dans le bois, dont 5 ans chez son employeur de 2006. Création de son entreprise en Guadeloupe (il est originaire) puis retour dans l'entreprise précédente.	Poste diversifié dans le bois. A peine plus que le Smic : même niveau de salaire que 10 ans plus tôt. Congés payés pas toujours réglés. En charge d'apprentis, ce qui « coûte » du temps	Entreprise de travail du bois. 50 salariés dans les années 1990 ; plus que 20 actuellement.	CDD tacitement transformé en CDI. Avait demandé une formation de chauffeur poids lourds : refusée. En train de devenir délégué du personnel.	Ne pense pas rester dans l'entreprise très longtemps question de salaire ; envisage de chercher un autre emploi auprès d'une entreprise qui doit ouvrir ; ou créer une entreprise.	Toujours en poste (CDI). Pas de crainte de perdre son emploi.
N°70 DH - femme - française - 32 ans - en couple, sans enfants - région Centre - BTS Tourisme	CNE temps partiel, 32 h. Était cliente du magasin où elle avait dit qu'elle cherchait du travail.	CNE. On lui dit que la patronne décide de tout et n'embauche qu'en CNE.	Cherchait du travail depuis plusieurs mois, alternait périodes de chômage et petits boulots, CDD. A trouvé en achetant dans le magasin	Vendeuse habillage-ment.	Boutique. Marque d'habillement. Salariés : 1 CDI, 2 CNE, embauche prévue de 2 CNE à temps partiel.	Encore en poste	Sait qu'elle ne pourrait pas obtenir un prêt	Souhaite partir non pas à cause du contrat mais de la responsable

Entretien	Type de contrat	Caractérist. du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°71 BO - homme - française - ?? ans - ?? - région Centre - sans diplôme	CNE, temps complet. Connaissait l'employeur.	CNE. Pas de négociation, sauf sur les indemnités de kilométrage.	Arrêt maladie.	Menuisier. Smic.	Menuiserie.	A démissionné pour problèmes de santé.	A obtenu un prêt pour un achat de voiture parce que l'employeur s'est porté caution	En CDI.
N°72 IC - homme - française - 26 ans - célibataire - région Centre - sans diplôme	CNE, temps complet. Connaissait le patron.	CNE. Ne savait pas que c'était un CNE et ne s'en souciait pas.	CDI. Pas de problème pour trouver du travail.	Cuisinier - pizzaïolo. Smic.	Pizzeria 1 autre CNE ; autres salariés : CDI, « contrat normal ».	Encore en poste	Pas de problème.	Créera peut-être son entreprise.
N°73 FL - femme - marocaine - 25 ans - en couple - région Centre - sans diplôme	CNE, temps complet. Avait fait un stage dans l'hôtel durant une formation.	CNE. Sa cousine lui a dit qu'elle était en CNE et lui en a expliqué les termes.	Chômage, recherche infructueuse pendant 8 mois, stage de formation de 3 mois, stage d'une semaine puis embauche	Serveuse. 1049 €. Heures supplémentaires non payées.	Hôtel restaurant.	Encore en poste. Voudrait changer de ville mais son mari, en intérim, ne le souhaite pas.	Voudrait emprunter pour acheter une voiture : on ne lui prêterait pas plus de 3000 € à cause de sa carte de séjour.	En poste.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenir personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°74 KN - homme - française - ?? - célibataire - région Centre - diplôme création audiovisuelle	CNE temps partiel. Contrat trouvé par relations.	CNE. Savait qu'il était en CNE, sans y attacher d'importance.	Boulots alimentaires, étranglé par dettes, projet de création d'entreprises.	Cuisinier. Smic	« Saladerie ».	Démission au bout de 7 mois après altercation avec un client. A changé de région, vit chez sa mère.	A dû subir des refus de prêts ; est très endetté.	Au chômage. Veut créer son entreprise en infographie avec deux amis.
N°75 TD - femme - française - 26 ans - ?? - Ile de France - CAP/BEP esthétique	CNE temps complet. Emploi trouvé par annonces.	CNE. La patronne lui parle d'un CDI, mais elle signe un CNE.	Chômage, recherche d'emploi infructueuse depuis plusieurs mois.	Esthéticienne. Remplace deux personnes en CDI. 1400 € bruts. Heures supplémentaires non payées.	Institut de beauté. 5 salariés.	Démission en cours. A obtenu des informations, payantes, auprès d'un avocat.	Non renseigné.	En préavis. Trouve des missions d'intérim
N°76 SX - homme - colombienne - 42 ans - célibataire ou divorcé - Ile de France - pas de diplôme ; compétences en musique, en langues étrangères	CDD de remplacement de 2 mois, temps plein ; travail trouvé par relations.	CDD, non CNE comme l'indique la DUE. Emploi « alimentaire » uniquement	Musicien de formation, connaît problèmes économiques et familiaux : d'où la recherche d'emplois alimentaires ; longues périodes de chômage.	Chauffeur livreur. Smic ; heures supplémentaires non payées. Difficultés avec la hiérarchie. Travail qui l'intéresse peu. Non création de poste.	Entreprise de transport. 15 salariés.	Transformation du CDD en CDI, création de poste ; travail durant 9 mois, jusqu'au dépôt de bilan de l'entreprise au 1 ^{er} trimestre 2007.	Recherche emplois en relation avec ses centres d'intérêt et ses compétences, sans l'appui de personnes ou d'institutions.	Au chômage ; pas de ressources. Attend les papiers officiels de licenciement.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N°77 CE - homme - portugaise - 63 ans - marié, avec enfants - Ile de France - pas d'indication de diplôme	CDD de 10 mois, temps partiel. Proposition d'emploi de la part d'un artisan de sa connaissance.	CDD, non CNE comme l'indique la DUE ; mais peut-être confusion avec le fils.	Ouvrier du bâtiment depuis 1978. A la retraite à 61 ans pour douleur invalidante, puis reprise de son activité de plaquiste.	Plaquiste. Un peu moins du Smic Création de poste.	Entreprise de bâtiment. 1 salarié	Quitte son emploi au bout de 10 mois pour raisons familiales (frère malade au Portugal).	N'envisage plus de retravailler, ni de repartir au Portugal (y fait des séjours autant que nécessaire).	Retraité.
N°78 HT - homme - française - 34 ans - en couple, avec enfant - Ile de France - Bac, et 4 ans de formation de comédien	CDD, plein temps (sans week-end), de 10 mois ½. Emploi proposé par un patron de ses relations.	A négocié de ne pas travailler le week-end.	12 ans de travail comme serveur ; plusieurs CDI de quelques années, rompus à son initiative. Arrêt de 6 mois après accident de circulation.	Serveur. Salaire de la convention collective. Poste proposé dans l'attente d'un nouveau gérant.	Brasserie. Une dizaine de salariés.	Fin de CDD comme prévu. Méconnaissance de la prime de précarité que l'employeur a cependant versée.	Reprise d'un projet ancien de création d'un bar à vin, avec une nouvelle compagne, qui a des compétences juridiques. Projet conforté par l'expérience acquise en CDD.	Chômeur-créateur d'entreprise depuis 1 mois (SARL) ; va rompre les 2 CNE en poste dans l'établissement qu'il reprend : manque de compétences et risque de concurrence.
N°79 JM - homme - française - 40 ans - divorcé, 1 enfant - Ile de France - musicien	CDD de 2 semaines, suite à intervention de son interlocuteur ALE. A longtemps travaillé comme musicien	Bizarre depuis le début. N'a pas vraiment eu le temps de se mettre à travailler dans cet emploi.	Chômage (RMI) entrecoupé d'intérim sans arriver à s'intégrer dans réseau professionnel malgré son stage de peintre en bâtiment et sa spécialité 'pistolet'.	Peintre en bâtiment.	Promoteur immobilier.	A quitté très vite son CDD, un bref moment dans chômage de longue durée.	Espère toujours s'en sortir par son métier où il y a beaucoup de travail. Ne comprend pas pourquoi il n'y arrive pas.	En très grande précarité. N'arrive pas à s'en sortir. Risque de perdre son logement. Désespère. Est soutenu socialement, non professionnellement.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N° 80 KE - femme - française - 24 ans - mariée, sans enfant - Ile de France - BP coiffure	CNE (à temps partiel), trouvé par réseau professionnel. Se croit embauchée en CDI.	Dès que son banquier le lui apprend (au bout de 1 an), passe à sa demande et sans problème en CDI. Poste non nouveau.	Très mobile depuis l'apprentissage et a toujours travaillé, plusieurs à temps partiel en parallèle.	Coiffeuse 2 jours + 2 autres emplois de coiffeuse (1 et 3 jours). 3 patrons « supers ». Privilégie la bonne ambiance.	Petite boutique de quartier.	Est passé en CDI au bout d'un an. A demandé le doublement de son salaire. Va continuer avant de reprendre une boutique un jour.	Ne veut pas « se prendre la tête ». Préfère démissionner plutôt que réclamer.	Toujours en poste(s). Vient de se marier, le couple cherche à mieux s'installer.
N°81 MG - femme - française - 33 ans - mariée, avec enfants - région Centre - BTS comptabilité gestion	CDD de 6 mois, temps complet. En intérim depuis 4 mois dans l'entreprise.	Possibilité de recruter en CDI, mais, « comme j'étais enceinte » : CDD.	A exercé dans la comptabilité, en CDD et en CDI ; puis auxiliaire de vie pendant 5 ans ; puis recherche de nouveau en comptabilité après mise à niveau par le CNED.	Poste en comptabilité, puis contrôle de gestion. Recrutement pour surcharge de travail. Salaire « moyen » : 1099 € nets.	Holding, qui regroupe plusieurs sociétés. 6 salariés (fiche INSEE : cessation d'activité en décembre 2006 : apparemment : plutôt réorganisation ou changement de statut).	Fin de CDD. Promesse orale de l'employeur de la recruter en CDI, mais autre personne embauchée à sa place.	Conjoint : chauffeur poids lourds. Obtention d'un prêt pour faire construire. Projet de changement de chauffage : difficile à réaliser.	Congé parental. Projet de formation de nourrice, pour exercer durant les 3 années à venir (procédure d'agrément en cours). Éventuellement : comptabilité à domicile.

Entretien	Type de contrat	Caractéristiques du contrat	Situation sur le marché du travail	Caractéristiques du poste	Caractéristiques de l'entreprise	Devenirs personne et contrat	Vie hors travail et projets	Situation à l'enquête
N° 82 DE - femme - française - 55 ans - seule - région Centre - études supérieures	CDI-CIRMA, Contrat revenu insertion revenu minimum d'activité, convention avec le CG. 30 h. Emploi trouvé par relations.	Contrat destiné aux RMIstes. A négocié salaires et horaires. A commencé sans contrat puis a demandé la légalisation de sa situation.	11 CDD consécutifs de 1895 à 1990. Consultante - relation d'aide, validation des acquis, etc. - pendant 18 ans, en indépendante. A la suite d'une maladie, doit cesser son activité et se retrouve au RMI.	Poste de consultante, conseillère. 3000 € bruts. Pas de salarié au début. Poste indispensable ; mais salaires non versés.	Société habilitée pour accompagner des prestations ANPE ; montage d'une structure de formation en informatique.	S'est fait licencier pour pouvoir être payée ; était allée s'informer auprès de syndicat, voulait éviter les Prud'hommes.	Avait le projet de rester dans l'entreprise jusqu'à la retraite.	En recherche d'emploi ; doit faire un bilan de compétences. Missions de remplacement de temps à autre. Estimée « trop âgée et trop diplômée ».
N°83 GW - femme - française - 37 ans - mariée avec enfants - région Centre - BEP secrétariat	CDI temps partiel (30 h.). Emploi proposé par un client du garage où elle travaillait.	A été recrutée en CDD 6 mois, (remplacement congé maternité) mais savait qu'elle avait des chances de rester. A négocié ses horaires.	Était secrétaire commerciale chez un concessionnaire automobile depuis 4 ans ; voulait trouver un emploi plus intéressant.	Secrétaire. « Travail varié ».	Gestion de patrimoine immobilier. Elle est la seule salariée.	En poste. A pu mieux négocier ses horaires et donc son emploi du temps.	Compte rester dans l'entreprise d'autant que « la quarantaine passée, » il est plus difficile de trouver du travail.	Toujours en poste.
N°84 NT - femme - belge - 28 ans - célibataire - Ile de France - bac+5, psychologue	CNE temps complet	A connu l'employeur pour y avoir fait son propre bilan de compétence. Recrutée aussi pour son diplôme de psychologie.	Deux CDD successifs de 3 mois chacun comme assistante d'agence d'intérim, non transformé en CDI. 8 mois de chômage et bilan de compétence	Conseillère en reclassement dans agence en « outplacement ». Mal payée pour un travail qualifié, des horaires intenable et déplacements incessants.	Société habilitée pour réaliser des prestations en cas de plan social, des bilans de compétences, des expertises pour Fongecif.	En poste. Espère meilleure reconnaissance salariale de sa qualification et moins de pression.	Plus de vie hors travail. Cherche un travail dans son métier de psychologue.	Vient d'obtenir, difficilement, une petite augmentation au bout d'un an. Fatigue. Ne va pas supporter ce rythme long-temps.

NB : on a repris les numéros des entretiens et les initiales (modifiées) des personnes dans les entretiens cités tout au long du rapport.

PRINCIPAUX CONSTATS

Du 1^{er} mars au 15 juin 2007, 84 entretiens ont été réalisés, la plupart en face à face, quelques-uns par téléphone auprès de 50 salariés qui avaient été embauchés en CNE au mois de mai ou juin 2006, en Ile de France et dans la région Centre, et 34 salariés embauchés à la même date pour moitié en CDD et pour moitié en CDI (cf. Objet et méthode de l'enquête). La partie II revient sur l'embauche, tente de mesurer la marge de manœuvre dont disposait la personne au moment d'accepter le contrat, la connaissance du type de contrat signé, les modalités de l'embauche. La partie III analyse la vie au travail et en dehors du travail. La partie IV examine les cas de rupture des contrats et la partie V le jugement porté sur le CNE. On présente ici très brièvement les principaux constats issus de ces entretiens.

1. Les situations professionnelles antérieures à l'embauche sont diversifiées. Les cas les plus nombreux sont le statut de chômeur avec une recherche d'emploi longue et infructueuse et peu de marge de manœuvre au moment où une offre d'emploi est proposée, surtout pour les CNE. Mais on trouve aussi des salariés, assez nombreux, qui disposent de bonnes compétences et d'une bonne expérience professionnelle et des jeunes diplômés en première insertion sur le marché du travail. Les CDI semblent moins contraints et avoir vécu une recherche d'emploi moins difficile que les CNE.
2. On a rencontré, au long de ces 84 entretiens, un nombre très élevé de manquements au droit du travail : cela va de l'omission sur le fait que le contrat proposé soit un CNE, aux heures supplémentaires fort nombreuses et non rémunérées, en passant par le retard de paiement des salaires et un grand nombre de démissions forcées. Ce phénomène ne semble pas concerner spécifiquement le CNE : le droit du travail est globalement mal respecté. Les salariés se sentent démunis. En ce qui concerne plus spécifiquement le CNE, ils indiquent que l'information est conçue pour les employeurs et non à destination des salariés, les obligeant à recourir au service d'avocats : l'exemple du préavis revient très souvent.
3. Peu de personnes embauchées en CNE savaient parfaitement ce qu'était ce contrat. Beaucoup ont appris qu'on leur proposait un CNE au cours de l'entretien d'embauche et l'ont accepté, sans toujours très bien savoir quelles étaient les caractéristiques de ce contrat et ce que cela entraînait. Nombreuses sont les confusions qui subsistent avec le CPE. Lorsque l'employeur a justifié le recours à ce type de contrat, il a souvent allégué des problèmes antérieurs avec des salariés sous CDI ou l'obtention d'aides attachées au CNE...
4. Selon les salariés interrogés et concernés, l'indemnité spécifique de rupture de 8 % n'est quasiment jamais versée et rarement mentionnée au cours de l'entretien d'embauche ou plus tard. Dans ce cas, l'équilibre invoqué au moment de la mise en place du CNE, fondé sur un échange entre « rupture facilitée » et versement d'une indemnité spécifique, ne serait pas réalisé.
5. Parmi les personnes ayant quitté leur poste ou sur le point de le quitter au moment de l'interview (environ les deux tiers des personnes embauchées en CNE un an auparavant sont partis ou sur le départ, un petit quart a été licencié, un gros quart a démissionné, un dixième est sur le point de quitter son poste au terme d'un licenciement ou d'une démission), une part importante souhaitait initialement rester et s'engager durablement dans l'entreprise. L'exécution du contrat de travail s'est révélée décevante pour ces salariés. La proportion inhabituelle de démissions brusques, sans projet alternatif, est, si elle est confirmée par l'étude statistique, inquiétante : on a de fait rencontré beaucoup de démissions forcées. Le CNE apparaît souvent comme un contrat non durable. Dans ce contexte, les salariés sont mécontents d'être contraints de faire un préavis considéré comme trop long.
6. La relation de travail s'est révélée extrêmement dépendante de la relation entre l'employeur et le salarié : si la nature du contrat avait parfois été acceptée parce que c'est la relation avec

l'employeur qui semblait l'essentiel, toute dégradation de cette dernière conduit très vite à la rupture. Ce phénomène a certainement été amplifié par les caractéristiques spécifiques du CNE (voir paragraphe suivant). Idée que le CNE accentue des pratiques préexistantes dans les entreprises ou les secteurs, en termes de gestion du personnel, de conditions de travail, de modalités de départ, etc., plus qu'il ne les crée.

7. Au terme de notre enquête, il nous semble que le CNE permet à l'employeur de se séparer plus facilement d'un salarié mais surtout d'obtenir de celui-ci un engagement plus intense dans le travail qu'avec un CDI normal pendant deux années. Dans un certain nombre de cas, c'est un vrai chantage au licenciement qui est exercé : « avec le CNE, ils sont tout-puissants ».
8. Les jugements des salariés sur le CNE sont divers : la plus grande partie juge ce contrat injuste, qu'ils soient convaincus de ceci depuis longtemps ou que la vie de travail sous CNE leur ait ouvert les yeux. Même les « indifférents » ou les « partagés » relaient les trois grands reproches qui sont adressés au CNE : la période d'essai est beaucoup trop longue ; la facilité à licencier est injuste ; les difficultés à obtenir un prêt constituent un obstacle à la stabilité. Les « indifférents » n'ont parfois pas vraiment compris qu'ils étaient en CNE ou ce que cela impliquait, ou font passer d'autres choses avant le contrat, notamment leur compétence ou le rapport avec l'employeur, dont ils pensent qu'ils constituent la clef de la stabilité. Ceux qui défendent le CNE (des jeunes diplômés qui y voient la possibilité d'avoir une première expérience de travail, des salariés ayant été en position de recruter, se projetant comme futur employeur ou dont les proches sont des employeurs) sont d'accord avec les « partagés » : le CNE non seulement permet de libérer les employeurs de leurs réticences à embaucher et donne de la flexibilité mais aussi et surtout permet aux salariés d'échapper aux obligations habituelles au CDI dans leur secteur d'activité. Ainsi en va-t-il du préavis, qui leur semble particulièrement contraignant. Le CNE apporterait ainsi, à ceux qui souhaitent accumuler des expériences, s'insérer, enchaîner plusieurs emplois et prendre, aussi vite que possible, un poste intéressant qui se présente, un sentiment de liberté.
9. Ces jugements se forment avec, comme toile de fond, un double sentiment sur le CDI : d'une part, le CDI, notamment dans les PME, n'est pas vécu comme protecteur. De nombreux salariés ont démythifié le CDI parce qu'ils ont déjà connu un voire plusieurs licenciements avec ce type de contrat. D'autre part, le CDI reste néanmoins la norme, au double sens de ce qui est « normal », la référence, et de l'idéal à atteindre : à ce titre, il reste le contrat de référence auquel les salariés désirent accéder.
10. On peut enfin s'interroger sur l'utilité de l'ordonnance pour les employeurs. En effet, alors que la disposition sur le CNE les dispense de motiver les licenciements par écrit, on constate que les employeurs justifient fréquemment leurs motifs de rupture oralement : il est en pratique difficile de licencier quelqu'un sans lui donner d'explication. La difficulté pour les salariés est alors de contester un motif qui ne fait pas l'objet de précisions écrites, ce qui pourrait conduire à des recours plus nombreux contre les licenciements. La disparition de l'exigence écrite de motivation de la rupture rend ainsi les licenciements plus incertains pour les deux parties : la simplification des procédures ne signifie pas forcément leur sécurisation.

Chapitre 2

L'EMBAUCHE

Nous analysons dans cette partie la période qui va de la pré-embauche à la prise de poste :

- 1 - la situation avant l'embauche (statut de la personne, durée de la recherche d'emploi, nombre d'annonces auxquelles il a été répondu, nombre de postes occupés auparavant et stabilité de ceux-ci, type de contrat, mesure de la difficulté à trouver un emploi) ;
- 2 - la prise de connaissance de l'existence d'un poste ;
- 3 - le degré de connaissance du contrat proposé ;
- 4 - le degré de connaissance de ce qu'était le CNE si l'embauche était en CNE ;
- 5 - les éléments du « choix » ou de l'absence de choix et l'existence de points du contrat qui ont pu être discutés ;
- 6 - la justification de l'employeur pour recruter en CNE.

1. LA SITUATION AVANT EMBAUCHE

1. Statut avant embauche

Les statuts avant embauche sont diversifiés. Le cas le plus fréquent est celui de chômeur avec une recherche d'emploi longue et infructueuse et peu de marge de manœuvre au moment où une offre d'emploi est proposée, surtout pour les CNE. Mais on trouve aussi des cas, assez nombreux, où les salariés disposent de bonnes compétences et d'une bonne expérience professionnelle et des cas d'entrée des jeunes sur le marché du travail. Les CDI semblent moins contraints et avoir vécu une recherche d'emploi moins difficile que les CNE.

LES CNE

Pour les CNE, quatre configurations se dégagent :

Configuration n° 1 (majoritaire) : chômage, difficultés à retrouver de l'emploi, marge de manœuvre faible

Parmi les cinquante personnes embauchées en CNE, trente étaient au chômage auparavant ou en recherche d'emploi infructueuse. Parmi celles-ci, les trois quarts environ étaient dans une situation très difficile (chômage de longue durée, situation de non indemnisation, recherche vaine après l'envoi de très nombreuses lettres de candidatures restées sans réponse ou avec réponse négative, plus de 50 ans, immigré récent ou réfugié politique...). La plupart de ces personnes se reconnaissent elles-mêmes en situation très difficile et étaient prêtes à prendre quasiment tout poste qui se présentait. Dans ce cas, la nature du contrat importe peu, ce qui compte c'est de trouver du travail : de très nombreux entretiens font l'écho de la nécessité impérieuse de travailler. La marge de choix semble réduite au minimum. Ces personnes sont en général peu diplômées. Elles n'avaient en général pas d'autre offre d'emploi (celle-ci était la première). C'est la configuration n° 1 : difficultés à trouver de l'emploi, personne faiblement diplômée, cherchant depuis longtemps, beaucoup de refus, longs mois de recherche. Les personnes à moindre durée de chômage ou cherchant depuis peu mais ayant un fort sentiment de risque de ne pas trouver d'emploi réagissent de la même façon. Toutes

déclarent avoir « *absolument besoin de travailler* ». Mais il peut s'agir aussi de personnes diplômées et ayant absolument besoin, pour une raison ou une autre, de trouver du travail immédiatement. Pourtant, une partie importante de ces personnes trouveront un emploi correspondant à leurs qualifications lorsqu'elles en avaient :

Entretien n°17, 52 ans, au chômage depuis un mois après six mois de formation suite à un licenciement économique : « Il correspondait exactement à ce que je recherchais comme poste et, personnellement, ce que je voulais, c'était travailler. J'ai plus 50 ans. Vous savez à 50 ans ce n'est pas évident, surtout dans le domaine où je pratique [...] On m'a proposé un CNE et ça ne m'a posé aucun problème. Ce que je voulais, c'est travailler ».

Entretien n°18, au chômage depuis plus d'un an et demi : « Je cherchais du boulot parce qu'il faut bosser ».

Entretien n° 11, réfugié politique : « En 2006, je devais travailler pour essayer de m'en sortir. Je vivais chez quelqu'un, je n'avais pas beaucoup de choix [...] Je n'avais rien du tout, il fallait se battre ».

Entretien n°15, au chômage depuis quatre mois et âgée de 26 ans : « Je cherchais du travail depuis janvier et je voulais travailler. Il était hors de question que je reste au chômage plus longtemps. Après, forcément, je me dis que si j'étais en CDI je serais peut-être plus rassurée. Mais aujourd'hui, surtout, je travaille. Honnêtement, moi, je veux juste travailler. »

Entretien n° 3, au chômage depuis un mois et demi, 29 ans, bac plus 4 : « J'ai pris le premier poste que se présentait à moi [...] C'est la première qui m'a répondu et qui m'a répondu rapidement et moi j'avais besoin de travailler, donc voilà ».

Entretien n° 74, cuisinier par nécessité, diplômé cherchant à créer une entreprise : Après le bac, KN monte à Paris pour faire une école de création audiovisuelle et de reportage dont il sort diplômé. Il commence alors à écrire des scénarios, à faire des reportages, des documentaires, il est parfois premier assistant, il participe à des pièces de théâtre, le tout en *free-lance*. Les loyers à Paris sont chers, il est obligé de faire des « *petits boulots d'appoint* ». Il va passer de nombreuses années à jongler ainsi entre sa passion et les boulots alimentaires. Son vœu, c'est de monter une entreprise, mais depuis le début ce projet est décalé, repoussé. En infographie, ce n'est pas facile de se faire une place, il faut beaucoup de relationnel, et pour monter une entreprise, il faut des capitaux qu'il n'a pas. A un moment, il se met à manquer vraiment beaucoup d'argent. Il n'arrive plus à payer son loyer, il a absolument besoin d'argent. Il a déménagé à Levallois, les factures s'accumulent, il n'arrive pas à payer son loyer, ses factures. Un de ses amis lui indique que sa petite amie ouvre une saladerie et cherche un « cuisiner », il se propose, prend ce qui se présente.

Entretien n° 26, H, 36 ans, manœuvre : « j'ai cherché du travail à l'ANPE. Ce n'est pas la peine parce qu'on n'en trouve pas. Ce n'est même pas la peine. Personne ne propose du travail, personne. Pourtant j'ai cherché. J'ai envoyé des CV. Après j'ai arrêté les CV parce que j'ai cru que ça ne servait à rien. Parce que les gens reçoivent les CV, après ils les déchirent. Ils ne regardent même pas ce qu'il y a dedans. Après j'ai commencé à prendre les annonces avec le téléphone. S'il n'y a pas de téléphones, je ne prends pas. Je téléphone tout ça. J'ai des entretiens mais ça s'arrête là. Une fois j'ai eu l'essai. C'était à l'autre bout du monde, c'était 12 euros, rien que le transport. J'ai trouvé un employeur. J'ai fait deux jours d'essai. Le patron m'a dit : je veux des gars autonomes. Autonome, on ne naît pas autonome !!! »

Configuration n° 2 : personnes faiblement diplômées mais avec de bonnes expériences de travail ou qualifications professionnelles, secteur à fort turn-over où il est facile de trouver de l'emploi (un tiers de l'échantillon)

Le CNE peut être accepté ou choisi par des personnes connaissant un très fort *turn-over* sur le marché du travail dans des secteurs où il est facile de trouver de l'emploi (restauration, coursier, plomberie) ou bien lorsque la personne possède le bon diplôme ou la bonne qualification, soit parce que cela permet simplement de changer d'emploi, de trouver un meilleur poste ou une meilleure rémunération, ou encore parce qu'une connaissance insiste pour embaucher.

Entretien n° 29, coursier : « Vous savez, les coursiers vraiment ça va, ça vient (...) Le métier de coursier, on n'a pas besoin d'aller à l'ANPE pour en trouver. Si je n'étais pas lié avec ce projet de devenir pilote, là maintenant je peux trouver un poste assez facilement. (...) c'est un métier dans lequel on trouve du boulot (...) Aujourd'hui, un coursier qui n'a pas un autre projet dans sa vie que coursier et qui me dit qu'il ne trouve pas de travail, je lui dis : tu mens ! »

Entretien n° 36, électricien : CAP électromécanique en 1988 ; BEP électrotechnique en 1989 ; 1989-1994 : électricien dans le secteur industriel (CDI) ; 1994-1999 : il travaille dans le secteur de l'alarme-incendie (CDI) ; il est licencié (mésentente avec son employeur) ; Ensuite, il fait deux ans d'intérim (comme électricien). Il y rencontre un collègue qui se mettra à son compte et qui l'embauchera en mai 2006. Pendant un an et demi, il travaille dans une entreprise où il s'occupe du réseau informatique (CDI) ; mai 2006 : il quitte son CDI après avoir accepté la proposition de travail de son ancien collègue.

Entretien n° 58, CAP de plomberie : Sa formation lui a permis de faire deux ans d'apprentissage chez « un artisan », tout près de chez lui. Son recrutement en CDI à l'issue des deux ans se fait naturellement. Alexis apprécie le fait de travailler 35 heures au lieu de 39 heures. Il entend parler d'une offre d'emploi par un des salariés de l'entreprise X. Au bout d'un an chez l'artisan, il pense avoir fait le tour et décide de quitter son emploi pour apprendre de nouvelles techniques. La raison principale pour laquelle il prend cet emploi est qu'il veut changer de cadre de travail, considérant que cela lui permet d'accumuler de l'expérience, à la fois sur son métier mais aussi sur les relations de travail... Il veut voir autre chose.

Configuration n° 3 (un quart de l'échantillon) : jeunes diplômés qui acceptent une première insertion de cette nature sur le marché du travail pour avoir une première expérience

Entretien n° 61, DESS : l'association de douze personnes s'occupe de la promotion d'un quatuor à cordes. Au cours de l'entretien d'embauche, le directeur informe MC du profil de poste et du salaire : le salaire la « ravit ». Elle touchera 2 100 euros bruts (1 900 bruts pour un premier poste en moyenne dans le secteur).

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : dès qu'elle est licenciée, TC commence à rechercher un autre emploi, de préférence un CDI à temps plein. Elle répond à une dizaine d'annonces et obtient quatre offres d'emploi en CDI de commercial terrain. Cependant, toutes ces offres proposent une rémunération faible : une partie fixe égale ou inférieure au Smic plus de commission suivant les ventes réalisées. Au mois d'avril 2006, l'ancien directeur adjoint de l'entreprise qui vient de la licencier, lui propose un poste en CNE de commercial dans l'entreprise qu'il a créée en décembre 2005 car il n'a plus le temps de le faire lui-même. Dès le début, l'employeur lui indique que le contrat sera en CNE car cela permet une réduction de charges.

Entretien n° 40, 25 ans, master de droit : « je travaillais dans un cabinet d'avocats. Quand je suis rentrée dans le cabinet d'avoué, on m'a proposé le DESS et pour pouvoir faire ce DESS, il faut être dans une étude d'avoué justement ; les DESS sont destinés aux moins de 25 ans, engagés dans des études d'avoué ; c'est un plus. On a la possibilité de passer l'examen d'avoué, là, je suis collaborateur, je n'ai pas le statut d'avoué ; donc, faire un examen qui prépare, c'est pas mal et c'est toujours bien d'avoir des connaissances actualisées dans une matière ; mais c'est un plus, ce

n'était pas une obligation. C'est mon employeur qui me l'a proposé. C'est mon intérêt de toute façon. Sinon, j'aurais pu rester quand même ».

Configuration n° 4 : personnes d'âge intermédiaire, pour lesquelles le CNE peut être l'occasion d'une réorientation, ou constituer une étape dans un projet professionnel à plus long terme (étape forcément courte, destinée à mettre de l'argent de côté, s'ouvrir des droits à la formation, prendre un travail alimentaire pour un moment, gagner du temps pour préparer mieux un projet de création d'entreprise...) (très minoritaire, 1/10^e)

Entretien n° 35, bac plus 6, pharmacien : l'employeur proposait un CNE ou un CDI. IB a préféré le CNE dans l'idée que cela lui permettrait de quitter plus facilement son emploi (projet de reprendre des études de médecine en 2007-2008). IB : « *Le CNE, ça peut être pas mal si je dois reprendre des études de médecine et que je n'aurais plus le temps de travailler* ». En 2005-2006, IB avait repris un cycle d'études pour devenir à terme médecin généraliste ou spécialiste. En novembre 2006, il arrête provisoirement ses études pour consacrer une partie de son temps à la musique (il fait partie d'un groupe *pop rock*). Pour vivre, il postule auprès de pharmacies dans Paris. Aucune difficulté à trouver cet emploi : a cherché pendant une semaine. Pour les CV déposés, sur dix pharmacies contactées, 3 voulaient l'embaucher.

Entretien n° 63, bac plus 5, ingénieur : salarié jeune disposant de bonnes expériences en CDI dans différentes prestigieuses entreprises, envisage de créer son entreprise. Il démissionne d'un CDI pour négocier un CNE à mi-temps avec un ami, qui vient de créer une petite entreprise. Il consacre l'autre moitié de son temps à la création de sa propre entreprise spécialisée en informatique.

Les CDD

Les CDD présentent la même diversité que les CNE.

On retrouve des personnes ayant une expérience de chômage et aucune réponse d'employeurs potentiels et donc ayant absolument besoin de trouver un emploi

Entretien n° 1, 50 ans, employé administratif : Fin 2005, LR et sa femme décident de fermer l'entreprise d'expertise immobilière qu'ils avaient créée cinq ans auparavant à cause de la faiblesse des résultats. LR décide alors de changer d'orientation professionnelle jugeant qu'il n'y a pas assez d'emplois dans son secteur d'activité. Il n'est pas à la recherche d'un type d'emploi en particulier. De janvier à mai 2006, il répond à une dizaine d'annonces trouvées sur des sites de recrutement sur Internet. Il n'a pas répondu à davantage d'annonces car il dit qu'il y a très peu d'emplois dans sa région. Il accepte le premier poste qu'il lui est proposé car il voulait vraiment travailler. Deux éléments l'ont poussé à accepter ce poste : la proximité du domicile et la perspective d'un CDI. Il explique qu'étant payé au Smic il ne peut pas se permettre d'avoir d'importants déplacements. Deuxièmement, l'employeur lui a indiqué au moment de l'entretien que si l'activité se développait, il pourrait signer un CDI après ces cinq mois de CDD. À propos des différents types de contrat, LR dont le CDD a pris fin au bout de cinq mois, explique que, bien qu'il préfère un CDI, il est aujourd'hui prêt à accepter n'importe quel type de contrat car il a besoin de travailler.

Entretien n° 5, CAP boulangerie : A-t-elle dû répondre à beaucoup d'annonces pour trouver ces différents emplois ? « *Non, on ne me propose jamais de travail* ». Elle « *attend* » que l'ANPE lui envoie des offres et se plaint d'ailleurs du peu d'offres que l'agence lui envoie. À propos du CNE, FD en a déjà entendu parler mais ne sait pas ce qu'est ce contrat. Après explication, elle indique qu'elle n'accepterait pas d'être embauchée sur ce type de contrat ; en CDD, elle ne peut pas être licenciée (hors sa période d'essai qui est en général d'une semaine).

Entretien n° 41, CAP vente : HC a travaillé six ou sept ans dans la vente, toujours en CDI, puis « en a eu marre » et a démissionné. Elle fait ensuite de la manutention en intérim dans des grosses boîtes ; mais « *je n'avais pas de contact avec la clientèle* », ce qui lui plaît dans un métier. Enceinte, elle trouve par annonces l'emploi de serveuse dans une chaîne de restaurants ; « *j'ai fait tellement de recherche* ». Elle a besoin de travailler et prend « *le premier emploi où on m'a dit oui* », la chaîne recherchait du personnel (nouvel emploi) ; « *des gens venaient de démissionner* ». Elle aurait accepté un CDD, puisqu'elle devait être en congé maternité quelques mois plus tard, même si le contrat n'avait pas duré jusqu'à son arrêt, « on pouvait tenir un peu, même sans une grosse paye ». HC a fait un mois d'essai, renouvelable. Elle a commencé à travailler en juin, alors qu'elle était enceinte ; « *on m'a gardée quand même* ». Comme elle avait besoin de travailler, elle n'a pas discuté les conditions de travail, « *je n'ai rien demandé de spécifique* », alors que « *toutes les autres, sauf moi, ont arrangé leurs horaires* ». C'est ainsi que d'autres serveuses ont pu aménager leurs horaires en travaillant 25 ou 30 heures, notamment les femmes qui ont deux enfants ; ou bien, pour des étudiants, en fonction de leurs cours. « *Quand je suis arrivée, c'était 39 h* ».

Entretien n° 37, idem, Deug et licence de théâtre, engagée comme assistante de mise en scène après une longue période de chômage.

Entretien n° 67, femme de ménage, Angolaise, récemment régularisée : recrutée dans une association qui la connaissait ; mais son statut (carte de séjour temporaire) ne lui permettait pas une embauche en CDI comme l'association le souhaitait.

Mais aussi des personnes qui auraient pu avoir un CDI et n'ont pas « subi » le CDD

Entretien n° 38, 42 ans, études d'esthétique au Japon : engagée comme traductrice, avec des horaires très aménagés pour ses enfants et pour passer régulièrement du temps au Japon.

Entretien n° 55, jeune diplômée bac plus quatre, a déjà fait trois CDD dans une entreprise qui lui propose un CDI : à l'issue du 3^e CDD, son employeur lui propose un CDI, mais DF choisit d'accepter l'offre d'un autre employeur, qui lui propose un CDD. « *Au final il se trouve que l'entreprise précédente me proposait aussi un CDI mais comme le nouveau truc que j'avais trouvé m'intéressait j'ai pris le parti de prendre le risque de prendre un CDD alors même qu'on me propose un CDI. [...] Ce que je quittais était bien pour moi mais ce qu'on me proposait ailleurs avait l'air encore plus (intéressant)...* ». Le risque est d'autant plus grand qu'il s'agit d'une création de poste. L'entreprise veut « tester » un poste et une personne. DF était consciente que « *ça pouvait très bien ne pas marcher...* ».

Et l'on trouve aussi des personnes faisant rentrer le CDD dans un projet professionnel

Entretien n°78, bac : Après douze ans d'activité comme serveur chez plusieurs employeurs (des CDI rompus à son initiative au bout de deux-trois ans) et un arrêt de travail de six-sept mois suite à un accident de circulation, un patron de bar-restaurant de sa connaissance a proposé en mai 2006 à HT un poste de responsabilité en attendant l'arrivée d'un nouveau gérant. HT, occupé à un projet de reprise d'un bar-restaurant à son compte et moyennement intéressé (volonté de changer de vie), a finalement accepté après avoir négocié un poste allégé en horaire et sans travail systématique le week-end. Le CDD a duré dix mois et demi et s'est terminé comme prévu deux mois après l'arrivée du nouveau gérant, à la satisfaction de tous. En particulier, la prime de précarité de fin de CDD et les allocations chômage ont été appréciées par HT ; c'était une première et il est en plus reconnu comme chômeur – créateur d'entreprise par l'ANPE, ce qui lui donne plusieurs mois à temps plein pour développer et concrétiser son projet. Son expérience de gérant pendant le CDD s'est bien passée et l'a confirmé dans son intérêt pour l'activité, pour les responsabilités et pour la formation de son personnel. Son ancien projet professionnel de création d'un bar à vin s'en est trouvé relancé, avec le renfort supplémentaire d'une nouvelle compagne d'accord également pour changer de vie et aller vivre à la campagne. Le projet doit se concrétiser rapidement en mai-juin

2007. L'objectif est de rompre avec la vie d'avant tout en capitalisant l'expérience professionnelle acquise en treize ans d'activité.

Les CDI

Les CDI présentent aussi une grande diversité en matière de situation précédant l'embauche.

Certains sont, comme les CNE et les CDD, soumis à de longues et difficiles périodes de chômage et cumulent les handicaps

Entretien n° 4, 49 ans, BTS, plusieurs fois licencié lors de restructurations : RS a été licencié en janvier 2005 après que l'entreprise pour laquelle il travaillait ait été rachetée puis restructurée. RS travaillait pour cette entreprise depuis trois ans. Suite à une prestation de service, l'entreprise l'avait recruté en CDI début 2002. Une fois licencié, il reprend contact avec la SSII qui l'avait placé trois ans auparavant. En mai 2006, la société lui propose une mission. C'est la seule offre qu'il ait reçue en l'espace de dix-huit mois ; il l'accepte faute de choix. Le métier correspond exactement à ce qu'il recherchait. La reconnaissance de ses responsabilités ainsi que la proximité sont des éléments qu'il considérait comme positifs au moment de l'embauche. RS a accepté un salaire légèrement plus faible que celui qu'il percevait auparavant. Il explique qu'il n'a pas vraiment le choix et a donc accepté de travailler pour un salaire moindre.

Entretien n° 45, Malien récemment arrivé en France : « Quand je suis arrivé, il me fallait un boulot pour subvenir à mes besoins. Il y avait un côté financier ». LC n'a pas vraiment eu le choix. Spontanément, il n'aurait pas cherché un emploi dans le secteur de la sécurité, mais au bout de deux-trois mois de recherche infructueuse, il a été obligé de prendre n'importe quoi : « Ce n'était pas facile. [...] Mon choix, ce n'était pas de faire de la sécurité ! Mais comme à un certain point, on ne peut plus... on est obligé de faire avec ce qu'on a ».

D'autres connaissent aussi de longues périodes de chômage, mais leurs diplômes semblent les protéger

Entretien n°32, DESS en communication et un DEA de lettres, un an au chômage après un licenciement économique d'une entreprise où elle était en CDI. Beaucoup de CV et de lettres de motivation envoyés pour peu de réponses. La plupart étaient négatives. Pendant son année de chômage, MS a eu un entretien dans une société à Paris qui n'a finalement pas donné suite à sa candidature. Elle ressent son âge (45 ans) comme un handicap du point de vue de l'employeur. MS se plaint qu'on lui ait proposé un poste qui n'était pas à hauteur de ses qualifications (poste d'assistante de direction). Les difficultés rencontrées au cours de sa recherche d'emploi l'ont amenée à songer à une reconversion.

D'autres enfin semblent avoir une marge de manœuvre plus importante, lorsqu'ils sont jeunes et diplômés ou ont une bonne expérience professionnelle exercée sans interruption

Entretien n° 2, 26 ans, bac plus 4 : CR a été en intérim de janvier à mars 2006, dans un secteur d'activité autre que le conseil. À la fin de son contrat, l'agence lui propose une autre mission. Elle refuse car souhaite trouver un emploi correspondant à sa formation et en CDI. CR est au chômage de début avril à fin mai. Pendant cette période, elle perçoit un revenu de remplacement. Elle répond à plus d'une vingtaine d'offres de l'Apec. Elle accepte le premier poste qu'on lui propose car celui-ci correspondait exactement à ce qu'elle souhaitait et à son profil. « C'était un poste de conseil en organisation, c'était ce que je recherchais ». Au moment de son embauche, CR avait une dizaine d'entretiens prévus mais a préféré ne pas y donner suite.

Entretien n° 23, bac plus 6, jeune diplômée en architecture : AJ était à la recherche de son premier emploi comme chargée d'études spécialisée dans le domaine de l'architecture. Elle se

trouve en situation de choix. Cela permet de comprendre que les choses se soient passées pour elle très vite, une fois démarrées ses démarches pour trouver du travail. Parmi les offres qu'il lui a été donné de voir après filtrage du cabinet de recrutement, seule celle de son futur employeur la motivait véritablement, les autres étant des missions considérées comme trop courtes (un mois ou deux) ou ne correspondant pas à ce qui la passionnait le plus. Une fois l'entretien réalisé auprès de cet employeur, AJ a écarté deux autres pistes d'emploi correspondant à ses critères et diffusées sur annonce : *« Il y avait des propositions de CDD mais pour des missions courtes d'un mois ou deux. Eux, ils m'ont proposé juste ça qui m'intéressait vraiment et des petites annonces. J'ai vu deux choses qui m'intéressaient mais finalement je n'y suis même pas allée. J'avais eu l'entretien direct. J'avais eu la réponse, c'était bon »*.

Entretien n° 31, bac, vendeur, 34 ans : démission d'un précédent poste parce que problèmes relationnels avec sa responsable. Aucune difficulté pour trouver l'emploi.

Entretien, n° 46, en poste depuis deux ans dans l'entreprise : NZ va passer en CDI, veut une augmentation salariale, le patron refuse. Il décide de faire jouer la concurrence sur le marché du travail, menace de quitter la société et finalement oblige celle-ci à s'aligner. Même si ses prétentions salariales sont faibles, NZ montre à son patron qu'il n'aurait pas hésité à changer de société s'il avait trouvé mieux ailleurs : *« Une semaine après, j'allais tout rendre, le véhicule, les clés, tout ça, le dernier jour j'ai discuté avec mon chef dans la salle de réunion tout seul, il n'y avait pas de collègues, il n'y avait personne d'autre. Je lui ai parlé, je lui ai expliqué comme quoi j'avais négocié avec d'autres sociétés et que si on ne s'alignait pas avec la société avec qui j'avais négocié j'allais partir parce que la société m'avait accepté. Lui, il m'a dit qu'il était content de moi, qu'il voulait me garder et puis, carrément, il a demandé l'avis du patron PDG de la France. Donc carrément il a appelé le PDG de la France, il a eu l'accord du PDG et donc il m'a demandé de rester. On m'a dit que c'était OK pour le salaire que j'ai demandé. Après, j'ai continué tout de suite. Le jour d'après j'ai reçu mon contrat CDI, je l'ai signé, c'était correctement comme je l'avais demandé, j'ai signé le CDI et puis je suis resté dans la société. »*

2. LA PRISE DE CONNAISSANCE DE L'OFFRE QUI VA DONNER LIEU À L'EMBAUCHE : CANAUX DE RECRUTEMENT

Les CNE

On constate une surreprésentation du canal « relations » dans les canaux de recrutement ayant permis l'obtention de l'emploi

La moitié des CNE a trouvé l'emploi par son réseau de connaissances proche ou indirect : l'employeur lui-même qui employait auparavant la personne, une personne qui travaillait dans le même secteur, une connaissance de l'employeur et de la personne embauchée, un ami qui travaillait dans la société qui recrute, un ancien employeur, un ami d'ami... Lorsque les personnes en CNE sont informées par le réseau, peu de détails sont donnés sur l'emploi en question. Cela ne semble pas nécessaire car la connaissance des candidats par rapport au secteur d'activité et au type d'emploi est suffisante pour entreprendre une candidature. Tout au plus savent-ils qu'un emploi se libère dans le domaine qui les intéresse, sans avoir idée du contrat qui va plus tard les concerner. Les choses se précisent plutôt au moment de l'entretien d'embauche. Connaître l'employeur ou savoir qu'il est recommandé par quelqu'un que l'on connaît est un élément qui pousse le salarié à accepter le poste sans être trop regardant sur le type de contrat.

Entretien n° 9, plombier : en mai 2006, son frère, qui vient d'être recruté dans ce secteur en intérim, lui indique que son employeur cherche à recruter des plombiers. IA rencontre alors l'employeur qui lui propose un poste de plombier également en intérim. IA dit à l'employeur qu'il

refuse d'être intérimaire. Celui-ci lui propose à la place un CNE en lui expliquant qu'il ne recrute plus en CDI et qu'aucun employeur n'utilise encore ce type de contrat. IA démissionne et accepte ce poste.

Entretien n° 11, réfugié politique : en avril 2006, NL est contacté par un entrepreneur spécialisé dans le ravalement de façade. Il ne le connaissait pas personnellement mais pense qu'il a eu son numéro par l'intermédiaire d'un autre entrepreneur qui appréciait la manière dont il travaillait.

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : a accepté de travailler en CNE pour un ancien collègue : « *je connaissais ses méthodes, ses façons de faire, ça m'a rassurée* ».

Entretien n° 15, au chômage depuis quatre mois : assistante de direction, a appris par une connaissance que son employeur recrutait. « *C'est au feeling que j'ai choisi ce poste-là. La personne que j'ai rencontrée m'a donné envie d'y aller [...] Je sentais que j'allais tomber sur des personnes très spéciales et j'avais envie de découvrir ça. C'est surtout ça en fait. Je l'ai fait au feeling et je ne me suis pas trompée* ».

Entretien n°29, coursier : « *Un copain m'a dit : "Il y a la société X qui cherche des coursiers, ils ont une bonne place, tu vas bien gagner ta vie". J'ai dit "OK, j'y vais".* »

Entretien n°72, cuisinier pizzaïolo, premier CNE : Il a accepté parce que son ancien patron, au dessus de chez qui il habitait, lui a dit qu'il avait une place. Il avait déjà travaillé avec lui, pendant deux ans, il le connaissait.

Entretien n°22, bac, assistante dans une société de conseil : « *c'est par le biais de connaissances que j'ai eu cet emploi, entre autres par ma sœur qui me disait que c'était vraiment quelque chose d'important... qui avait une bonne petite réputation* ». Son CV est parvenu à son employeur actuel. « *Et un jour j'ai eu un appel, un dimanche, sur la boîte vocale : "Je suis XX, j'ai eu votre CV, j'aimerais vous rencontrer, merci de me rappeler."* Donc j'ai rappelé le lendemain et je l'ai vu, je ne dis pas de bêtises... le soir même. »

Entretien n° 34, diplôme de comptable en Afrique : « *J'ai un ami qui connaît la patronne, c'est une compatriote d'origine ivoirienne. Je suis venu personnellement la voir. Je lui ai dit que je cherchais du travail et que j'avais été régularisé* ».

Entretien n° 26, sans diplôme : AC démissionne de son poste sur les recommandations de son médecin. Son oncle, au courant de la nécessité de sa reconversion professionnelle, l'encourage à passer le permis poids lourd, dans la perspective de l'embaucher en tant que conducteur d'engin.

Entretien n° 70, vendeuse : En mai, la responsable d'un magasin de vêtements avec laquelle DH avait sympathisé lorsqu'elle n'était que simple cliente et à qui elle avait dit qu'elle cherchait du travail lui dit qu'une des salariées est partie, lui demande d'apporter un CV et lui propose de prendre cette place. DH la trouve « *sympa* » et accepte le poste.

Entretien n° 74, cuisinier par nécessité, diplômé cherchant à créer une entreprise : un de ses amis lui indique que sa petite amie ouvre une saladerie et cherche un cuisinier, il se propose, prend ce qui se présente. Oui, il savait que c'était en CNE, mais il ne savait pas ce qu'était un CNE et cela n'avait aucune importance, il aurait pris n'importe quoi, il avait absolument besoin d'argent.

Entretien n° 36, électricien : SE n'était pas à la recherche d'un emploi. C'est l'employeur qui l'a sollicité directement, par téléphone : « *oui, au moins dix coups de téléphone. Il voulait absolument que je vienne.* » L'employeur a fait appel à lui parce qu'il connaissait les compétences de SE qu'il avait pu voir à l'œuvre lorsqu'ils travaillaient ensemble en intérim. SE : « *Quand j'étais intérimaire, je travaillais avec lui. On faisait du courant fort et du courant faible. Nous deux on a refait*

le rez-de-chaussée de l'hôpital en électricité, lui et moi. Je ne sais pas, ça lui a donné des ailes ou des idées puisqu'on a fini dans les temps. »

La connaissance pouvait être l'employeur précédent lui-même : dans cet ensemble de « relations » figure pour une petite partie l'employeur précédent qui embauche.

Un tiers de l'échantillon a trouvé l'embauche par Internet, les annonces, les journaux, le porte à porte.

La mention de la nature du contrat n'est pas faite plus souvent que lorsque la personne prend connaissance de l'emploi par le bouche à oreille.

Entretien n° 8, BEP cuisine, BI a démissionné d'un poste de cuisiner en février 2006 suite à un conflit avec son employeur et travaille depuis en intérim dans des secteurs d'activité autres que la restauration. En avril, il répond à une annonce trouvée sur Internet de cuisinier en CNE à temps plein. Bien qu'il dispose de deux autres offres d'emploi pour le même type de poste et en CDI, BI choisit en mai 2006 le poste en CNE.

Entretien n° 13, agent immobilier : de janvier 2005 à mai 2006, NF dit avoir envoyé plus de 200 courriers ; un seul aboutit à une proposition d'embauche. Il pense avoir eu beaucoup de mal à trouver un emploi à cause de son âge, 55 ans. En mai 2006, NF obtient un poste d'agent immobilier en CNE.

Entretien n° 21, BEP : est en recherche d'emploi. Mais jugeant que ses démarches ne portent pas leurs fruits par l'envoi de CV par courrier, elle s'en va faire du porte à porte sur Paris en s'adressant aux commerces avoisinant la gare du Nord (gare dont une des lignes passe par sa ville de résidence) : « *sur Paris, j'ai fait un quartier, pas trop loin de la gare du Nord pour pas que j'ai trop de trajet et j'ai frappé aux portes, j'ai déposé mes CV. On m'a bien reçue, on m'a mal reçue... ça dépend où vous tombez. Cette personne qui est ma patronne, je pense qu'elle a voulu creuser pour voir vraiment ce que je valais et elle m'a prise en CNE* ».

Un dixième par l'ANPE ou l'Apec. La nature du contrat n'est pas non plus systématiquement précisée

Entretien n° 6, 53 ans, certificat d'études : pendant la période où BE exerce différentes activités, elle prend contact avec l'employeur qui l'embauchera en mai 2006. En septembre 2005, elle participe à un séminaire d'aide à la recherche d'emploi à l'ANPE. Après que BE ait expliqué ce qu'elle recherchait, la conseillère lui donne les coordonnées d'une entreprise de service à la personne où travaille sa belle-sœur en pensant que cela correspond exactement à son profil. Elle envoie alors un courrier au directeur. Un mois après il la contacte. Il souhaite la rencontrer mais lui précise qu'il n'a aucun poste d'accompagnatrice à pourvoir à l'heure actuelle. BE avait passé un permis pour les transports collectifs en 1997 et avait travaillé comme conductrice de car, durant l'été 1998, après son deuxième licenciement. Elle était qualifiée pour ce type de poste. Ils se rencontrent une seconde fois au cours de l'hiver 2006 et au printemps de la même année, il lui propose un poste d'accompagnatrice de 10 heures par semaine. Malgré le faible nombre d'heures proposées, BE accepte immédiatement. « *Il faut bien commencer* », conclut-elle.

Entretien n° 16, 31 ans, bac : En mai 2006, XR répond à une offre de distributrice de prospectus de l'ANPE. Elle choisit de répondre uniquement à celle-ci car ce n'est ni un travail en usine, ni un travail de manutention. N'ayant que le baccalauréat, ces types de poste sont quasiment les seuls auxquels elle peut, selon elle, prétendre. XR se dit préoccupée par sa santé et préfère donc avoir un emploi moins contraignant physiquement. XR choisit ce poste également pour la proximité géographique ; elle doit distribuer des prospectus dans sa commune et dans les communes limitrophes. XR a appris qu'elle serait embauchée en CNE durant l'entretien d'embauche.

Entretien n° 17, 52 ans, au chômage depuis six mois : après dix ans dans la même entreprise, DM est licenciée à 52 ans en septembre 2005. Après six mois de formation puis un mois de chômage elle trouve par l'Apec un emploi d'assistante administrative et financière, fonction qu'elle occupait dans l'entreprise précédente. Au cours de l'entretien, l'employeur lui indique qu'elle sera recrutée en CNE.

Entretien n° 18, au chômage depuis plus d'un an et demi : RO était au chômage depuis deux ans quand elle décide de rechercher un emploi en avril 2006. Elle avait arrêté de travailler suite à un problème de santé puis avait choisi de s'occuper de sa fille qui rentrait au CP. En avril 2006, elle répond à des annonces de l'ANPE dans le secteur du service à la personne et de la petite enfance. RO est âgée de 41 ans et, toute sa carrière, elle a travaillé dans le prêt-à-porter où elle avait un certain nombre de responsabilités (gestion des stocks et des commandes). Elle n'avait donc jamais travaillé dans le secteur d'activité pour lequel elle avait été formée. RO reçoit une proposition d'entretien au bout de trois semaines puis obtient rapidement le poste.

Les CDD et les CDI

Au contraire, les CDD et les CDI semblent avoir été recrutés plus fréquemment par l'ANPE ou des cabinets de recrutement, des intermédiaires de l'emploi (mission locales...) : un peu moins de la moitié a trouvé son poste par l'ANPE, l'autre moitié par le réseau de connaissances, un très faible pourcentage par annonces.

Entretien 23, architecte : parmi les offres qu'il lui a été donné de voir après filtrage du cabinet de recrutement, seule celle de son futur employeur motivait AJ véritablement, les autres étant des missions considérées comme trop courtes (un mois ou deux) ou ne correspondant pas à ce qui dit-elle, la passionnait le plus. Une fois l'entretien réalisé auprès de cet employeur, AJ a écarté deux autres pistes d'emploi correspondant à ses critères et diffusées sur annonce : « *il y avait des propositions de CDD mais pour des missions courtes d'un mois ou deux. Eux, ils m'ont proposé juste ça qui m'intéressait vraiment et des petites annonces. J'ai vu deux choses qui m'intéressaient mais finalement je n'y suis même pas allée. J'avais eu l'entretien direct. J'avais eu la réponse, c'était bon* ».

Entretien n° 27, BTS : « *j'ai beaucoup cherché sur Internet. J'ai envoyé des CV et des lettres de motivation. J'ai postulé par mail dans plusieurs boîtes. Après, j'ai cherché sur le site de l'ANPE (...) je n'ai pas cherché pendant super longtemps (...) Je n'ai pas eu beaucoup de réponses, qu'elles soient positives ou négatives* ».

Entretien n° 32, DESS et DEA, un an de chômage : annonce trouvée sur le site de l'Apec. Recherche aussi par ANPE, sites Internet d'entreprise, la salariée appartenait également à une association de cadres chômeurs.

Entretien n° 33, CAP/BEP, six mois de chômage : proposition d'emploi trouvée sur le site Internet de l'ANPE. Sur l'annonce était indiqué le nombre de personnes dans l'entreprise, la qualification, le lieu de travail et le salaire comme étant à négocier.

Entretien n° 39, DUT en droit et expérience dans le commerce : en mai 2006, après deux ans de chômage (sauf quelques emplois de courte durée), TM est recrutée, via l'ANPE, comme « *responsable de magasin* » dans une chaîne de supermarchés alimentaires, en CDI. Mais, en signant le contrat, elle découvre qu'il s'agit d'un CIE, « un emploi aidé ». Le magasin où TM commence à travailler vient d'être racheté par un groupe, il est en travaux et le personnel est en partie nouveau ; il compte une vingtaine de salariés, dont deux directeurs-adjoints (elle-même et un autre) et un directeur.

Entretien n° 55, jeune diplômée bac plus 4 : de janvier 2005 à juin 2005, DF cherche activement un emploi. Au sortir de ses études elle a aux alentours de 25 ans. Elle ne veut pas de stage : après ses six ans d'études, elle souhaite « embrayer » directement sur un emploi. Elle envoie beaucoup de candidatures aux agences d'architecture et de *design* (bien répertoriées dans les annuaires et connues des étudiants). Elle a des entretiens, mais aucun n'aboutit. Jusqu'en mars-avril, elle répugne à s'adresser à l'ANPE. DF ne pense pas que l'ANPE puisse l'aider à trouver un emploi : « *Je crois que je suis aussi dans une catégorie d'emploi qui n'est pas connue de ce genre de services* ». En revanche, elle consulte le site de l'ANPE qui propose parfois quelques offres dans son secteur (elle a répondu à une offre), mais elle ne s'y est jamais inscrite en tant que demandeuse d'emploi. Elle avoue avoir « *honte d'aller à l'ANPE* » et ne pas être « *très au courant non plus* ». Elle finit par se lancer et se présente à l'agence Assedic qui se trouve dans sa rue. L'entrevue se passe mal : l'agente n'a pas compris sa situation (DF a toujours le statut d'étudiante, mais est en même temps jeune diplômée ; elle dit chercher un premier emploi, mais a malgré tout commencé à se renseigner pour des stages ; ce qui pose le problème des conventions de stage : « *Je m'étais pris la tête à avoir plein de trucs comme ça, complètement idiot, mais bon, j'étais un cas particulier* »). L'agente l'a « *limite engueulée* » et elle sort des Assedic « *plutôt déprimée* ». Elle s'inscrit à l'ANPE, mais sans trop y croire, juste pour « *jouer le jeu* », « *tenter l'expérience* ». Après son embauche en juin, elle ne donne pas de suite à l'accompagnement ANPE et se laisse radier de la liste, très remontée contre le système de suivi mensuel et les courriers de rappel... DF consulte aussi un site qui propose des offres d'emploi dans le domaine de la communication, de la publicité, dans le milieu créatif, etc. : « j'ai postulé par hasard et en fait ça a marché ». On lui propose un CDD de deux mois (juin à mi-août) car la société ferme en août. C'est une PME, une agence d'architecture commerciale, qui compte 40 à 50 personnes. DF accepte : ce travail est complètement dans son secteur ; de plus : « *j'en avais marre d'attendre, j'ai pris ça, parce que je me suis dit : allez, on commence* ».

3. LE DEGRÉ DE CONNAISSANCE DE LA NATURE DU CONTRAT PROPOSÉ

Les CNE

Pour les CNE, on constate que la nature du contrat n'a pas toujours été indiquée, ni dans la rédaction de l'annonce ou l'information de l'existence d'un emploi, ni même au cours de l'entretien d'embauche, ni parfois, au moins explicitement, dans le contrat. C'est le plus souvent pendant l'entretien que la nature du contrat est évoquée. Parfois elle ne l'est pas : le salarié peut signer son contrat beaucoup plus tard et le découvrir à ce moment. On doit donc distinguer ceux qui ne savaient pas ce qu'ils signaient, ceux qui ont signé beaucoup plus tard (parfois au moment d'être licenciés), ceux qui n'ont découvert qu'il s'agissait d'un CNE qu'au moment de la signature, ceux à qui on a mal expliqué ce qu'étaient les CNE et ceux qui ont signé, au moment de l'embauche, un CNE en pleine connaissance de cause. Ce dernier cas est minoritaire. Sur les 50 CNE, les deux tiers savaient qu'ils allaient être recrutés en CNE : ils l'ont appris le plus souvent pendant l'entretien. Une petite partie (une dizaine) ne l'a appris qu'après, au moment de la signature du contrat, sans que cette question ait été discutée, y compris lorsque le contrat a été antidaté ou signé au moment du licenciement. Une autre petite partie dit qu'ils ont signé sans savoir ce que c'était et que cela ne les intéressait pas. Quelques personnes ne savaient pas lire.

Entretien n° 3, au chômage depuis un mois et demi, 29 ans, bac+ 4 : AJ a appris qu'elle serait en CNE au moment de l'entretien d'embauche. L'employeur lui a dit : « *Il faudrait que vous sachiez que ce poste est un CNE, est-ce que ça vous pose un problème ?* », sans lui dire pourquoi ni quelles sont les implications du CNE. AJ précise : « *Il a vraiment été très réglo, je n'ai vraiment pas eu de problème* ». Elle ajoute que, sur le site de recrutement où elle a trouvé cette offre, les CNE et CDI sont regroupés dans la même catégorie puisque comme elle le dit : « *le CNE c'est un CDI tout simplement* ».

Entretien n° 10, BTS, chômeur de longue durée : bien que le mot « CNE » figure sur le contrat en gras et de façon détachée et visible, EO ne s'en rend pas compte au moment où il le signe. Il explique que pour lui c'était évident qu'il était en CDI dans la mesure où l'employeur n'a jamais mentionné le CNE. EO pense, sans en être sûr, avoir eu une période d'essai de trois mois. Il réalise qu'il a été embauché en CNE après que nous l'ayons appelé.

Entretien n° 24, CAP plomberie : en dehors de ces deux missions qu'il qualifie lui-même de dépannage, BN ne trouve pas d'emploi dans le domaine pour lequel on l'a formé. Sa recherche active dure déjà depuis un an lorsque l'ANPE lui présente en mai-juin 2006 deux offres d'emploi qui correspondent à sa spécialité. Elles sont de plus à pourvoir dans un secteur proche de son domicile. À aucun moment néanmoins au sujet de ces annonces, l'ANPE n'évoque la possibilité d'un contrat en CNE. Sur les deux annonces, BN choisit de répondre par courrier à un artisan, convaincu qu'une structure de taille modeste, est plus propice à une ambiance de travail agréable, qu'une entreprise de plus grande envergure. Il prend contact avec l'employeur par téléphone. Les deux hommes prennent rendez-vous et se rencontrent sur le lieu de travail.

Entretien n° 25 : IE a obtenu un contrat après en avoir fait la demande, six mois après son embauche. C'est en recevant son contrat qu'il a appris être en CNE, alors qu'il pensait travailler en CDI. Cela n'a pas constitué un motif pour quitter l'entreprise. S'il s'était senti en mesure de démissionner, il l'aurait fait bien avant, en constatant dès le premier mois le niveau de sa paie ou les heures supplémentaires non compensées. IE a signé le contrat sans l'avoir lu, avançant que de toute façon après six mois à travailler dans cette société, il était parfaitement au courant des conditions d'exercice.

Entretien n° 36, électricien : SE prend connaissance de son statut en CNE au moment de consulter ses papiers Assedic, après avoir été licencié. *« Quand j'ai reçu l'attestation Assedic, c'est là que j'ai vraiment su que c'était un CNE sinon lui-même ne me l'avait pas dit. Lui m'a dit CDI (...) On a parlé que de CDI, je n'ai pas entendu parler de CNE (...) et huit mois après en janvier 2007, il m'a dit qu'il n'avait pas assez de travail, je ne sais pas quoi. Moi, je n'en ai pas demandé plus. Je ne lui ai pas fait voir que ce n'était pas bien ce qu'il a fait » (...) En fait, en haut du contrat, il est marqué "nouvelle embauche". Mais moi, je croyais que c'était un CDI parce qu'il ne m'a parlé que de ça. Et quand il m'a montré le contrat, je n'ai pas fait attention à ça. »*

Entretien n° 44 : la société embauche BC à cette époque en *« contrat quand ils veulent : Sur la logistique (le déménagement), je travaillais trois-quatre jours par ci par là. C'était selon leur besoins, quand ils ont besoin de moi, ils m'appellent, quand ils n'ont besoin de personne, ils ne m'appellent pas. Sur un mois, je travaillais une semaine, deux semaines, trois semaines. »* Au début, il est question de l'embaucher en CDD : *« il était convenu de signer un CDD, parce que le patron veut pouvoir décider quand il te donne du travail »*. Pourtant, BC insiste pour me dire qu'il s'agit d'un CDI. Par la suite, BC semble dire qu'il multiplie les contrats : *« Quand je travaille une journée, le patron me donne un contrat d'une journée. À chaque fois, je signe un contrat et je touche la fiche de paie à la fin du mois. Même si je travaille douze jours dans le mois, il me paie à la fin du mois »*. Il faut sans doute comprendre que BC pointe ses horaires tous les jours mais qu'il est en fait sur le même contrat depuis mai 2006, probablement un CNE.

Entretien n° 57, sans diplôme, homme de ménage : BP apprend qu'il se trouve en CNE au moment de l'enquête. Au moment de l'embauche, le recruteur lui fait signer son contrat sans rien spécifier à ce sujet. Il n'en sera jamais question par la suite.

Entretien n° 61, DESS : MC commence sans contrat de travail, ne sait pas sous quel type de contrat de travail elle est mais pense vaguement être en CDD. Elle signe un mois plus tard un contrat antidaté. Entre temps, elle apprend que c'est un CNE. MC se renseigne sur le CNE auprès de son ancien professeur de droit. Elle retient que :

- c'est un contrat à durée indéterminée avec deux ans pendant lesquels l'employeur peut rompre le contrat sans motif ;
- la période de préavis est plus courte ;
- il y a une prime de rupture de 8 %.

À partir de cette date, tous les salariés de l'association sont embauchés en CNE, quel que soit leur fonction : la secrétaire générale embauchée par la suite le fut en CNE.

Les CDI et CDD

Pour les CDD et CDI, la nature du contrat semble mieux connue et plus systématiquement : le demandeur d'emploi sait en amont de l'entretien à peu près dans quel cadre il va devoir convaincre un employeur.

Entretien n° 33, CAP/BEP, six mois de chômage : SL s'est dite satisfaite de la clarté des annonces ANPE précisant que sur le profil de poste pour l'embauche en mai 2006, étaient indiqués le nombre de personnes dans l'entreprise, la qualification demandée, le lieu de travail et le salaire comme étant à négocier.

Entretien n° 23, architecte : FL savait avant l'entretien au moins le type de poste (paysagiste), le salaire (négocié par l'agence de recrutement) et le type de contrat (CDI).

Entretien n° 27, BTS : NE savait avant l'entretien qu'il s'agissait d'un CDI (le poste ne l'intéressait qu'à cette condition). « *Le contrat, moi j'avais dit d'entrée que je recherchais un CDI ... parce que j'étais déjà en CDI, je ne voulais pas un CDD. Lui était d'accord tout de suite pour un CDI avec trois mois d'essai. Je n'ai pas vraiment eu besoin de négocier ça. C'était la condition on va dire* ».

4. LE DEGRÉ DE CONNAISSANCE DE CE QU'EST LE CNE

Les CNE

Peu d'interviewés savaient parfaitement ce qu'était le CNE. La plupart des enquêtés en avaient entendu parler à la télévision, mais une partie confondait avec le CPE. Lorsqu'ils en savaient quelque chose, c'était le fait qu'on pouvait être licencié sans motif pendant deux ans. Parmi toutes les personnes rencontrées, rares étaient celles qui étaient au courant des quatre éléments spécifiques au CNE : période de consolidation de deux ans ; possibilité de licencier sans donner de motif ; durée de préavis inférieure à celle d'un CDI ; indemnité de rupture de 8 %¹³.

Cette situation s'explique à la fois par le manque d'information sur ce contrat et l'absence de distinction quasi-systématique entre CDI et CNE dans les annonces. Une autre raison possible est l'absence également quasi-systématique de justification par l'employeur du recours au CNE.

Il est délicat d'interpréter un tel déficit. D'un point de vue optimiste, on peut estimer que le salarié n'a pas éprouvé le besoin de mieux connaître le régime juridique de son contrat, et que sa relation de travail se déroule normalement. Il est cependant également probable que beaucoup de salariés n'ont pas été en capacité de mieux connaître leur contrat, pour des raisons certainement multiples (sentiment d'assez bien connaître le régime juridique applicable, que ce contrat de travail est simpli-

¹³ Art. 3 al. 1 Ord. 2005-893 du 2 août 2005.

fié, informations erronées fournies par des tiers, faible compréhension du français, niveau d'études insuffisant, etc.).

Ce déficit de connaissance n'est pas homogène. La période d'essai, ou de consolidation, d'une durée de deux ans, est généralement connue. On peut estimer que l'information a, en l'espèce, été le plus souvent fournie par l'employeur. Inversement, l'existence de l'indemnité spécifique de rupture de 8 % est peu connue, et en pratique, très peu versée. Ces deux données établissent que le salarié, pour la connaissance juridique de son contrat, dépend prioritairement des informations fournies par son employeur. L'oubli de l'indemnité de 8 % ne signifie pas forcément que les chefs d'entreprise soient de mauvaise foi. D'une part, celle-ci n'est versée qu'à la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : cette information n'est donc pas essentielle lors de la formation ou de l'exécution du contrat. D'autre part, les employeurs ont également un déficit de connaissance, qui se manifeste clairement lors des licenciements.

Ce déficit global de connaissance peut aussi s'expliquer par le caractère encore récent de cette disposition. Par exemple, l'indemnité de précarité des CDD est beaucoup plus connue et assimilée par les parties au contrat.

Peut-être aussi, dans l'esprit des parties, un contrat vendu par le législateur comme simplifiant la relation de travail devrait être, juridiquement, plus simple. Or, étant un contrat spécial, il est nécessairement plus complexe juridiquement qu'un CDI, qui demeure le contrat de droit commun.

Beaucoup ne savaient pas ce qu'était le CNE

Entretien n° 57, sans diplôme, homme de ménage : l'enquêteur apprend à BP qu'il se trouve en CNE (...) De toute façon, BP ne sait pas de quoi il s'agit et a du mal à se prononcer sur la question, une fois qu'on lui explique que c'est un CDI avec deux ans de période de consolidation.

Entretien n° 73, immigrée récente, ménage : au terme d'un stage d'une semaine, le patron trouve que FL travaille bien et l'embauche en lui proposant un « *contrat de deux ans* ». Était-ce un CNE ? Elle ne le savait pas, mais sa cousine avec qui elle habite (ainsi qu'avec sa mère et son mari) lui a lu son contrat et lui a dit que c'était un CNE. Savait-elle ce que c'était ? Non, c'est sa cousine qui lui a expliqué : c'était un contrat de deux ans et elle pouvait partir à tout moment sans rien. Pourtant, trois éléments semblent certains, toujours d'après sa cousine : c'est un contrat nouvelles embauches ; c'est un contrat de deux ans ; c'est un contrat où on part sans rien (était-ce écrit dans le contrat ?)

Certains se sont renseignés :

Entretien n° 16, bac : XR a appris qu'elle serait embauchée en CNE durant l'entretien d'embauche. Avant de signer le contrat, elle s'est renseignée sur le CNE.

Entretien n° 19, BTS : DN cherchait une entreprise qui lui offre davantage de perspectives de carrière que celle où elle était avant mai 2006. Elle a répondu à quatre annonces trouvées dans des journaux. Elle a eu deux entretiens dont l'un a abouti à une offre d'emploi. L'employeur lui a annoncé que le contrat serait un CNE au moment de l'entretien, sans justifier le recours à ce type de contrat. N'ayant jamais entendu parler de ce contrat auparavant, DN s'est renseignée auprès de l'expert comptable de l'entreprise où elle travaillait avant mai 2006.

Entretien n° 21, BEP : « *Je suis arrivée pour signer mon contrat, là où ma patronne m'a dit : "vous avez un contrat en CNE". J'ai fait : "bon d'accord". J'ai lu les clauses. Elle m'a laissé lire mon contrat. Je l'ai bien lu. J'en ai pris conscience et j'ai signé* ». Question : Vous avez pris conscience de quoi ? « *À part vous dire que le patron peut vous virer n'importe quand sans justificatif, qu'il vous doit quand même votre solde de tout compte, que moi, si je reste moins de six mois, j'ai deux semaines de préavis à lui donner et si je reste plus de six mois, j'ai un mois de préavis à lui donner, c'est la seule chose que j'ai retenue. J'ai lu les grandes lignes mais je ne me suis pas attar-*

dée sur mon contrat. J'avais d'autres choses à régler. Donc, il ne fallait pas que je "chipote". Il ne fallait pas que je fasse la difficile. Peu importe, je le prends, quoi. »

Entretien n° 70, vendeuse : au début, DH a pris le contrat et l'a emmené à l'Inspection du Travail pour le faire lire. Elle voulait notamment savoir si, avec un tel contrat, elle était protégée au cas où elle aurait un enfant. À l'IT, on l'a rassurée et on lui a expliqué que si elle était enceinte, on ne pourrait la licencier que pour raisons économiques et que l'entreprise ne pourrait pas embaucher quelqu'un tout de suite. Ce qui l'a rassurée aussi, c'est que ce n'était pas une création de poste et qu'elle remplaçait quelqu'un qui partait, et que cette personne était en CDI. Pour elle, c'était rassurant parce que ça voulait dire que certes, c'était un CNE, mais pas sur une tâche provisoire, elle remplaçait quelqu'un de permanent.

D'autres ont découvert au moment de la démission ou du licenciement ce qu'il en était :

Entretien n° 7, bac plus 5 : GF reproche le manque d'information sur le CNE. Ne sachant pas si elle devait effectuer une période de préavis ou pas et ne trouvant aucune information par Internet, elle a dû faire appel à une amie juriste spécialisée dans le droit du travail. « *La publicité et les infos qu'on peut en avoir sont nulles. C'est-à-dire qu'elle a été très mal faite et que personne ne sait exactement ce qu'il en est. Y a pas forcément énormément d'information sur ce contrat. Justement, quand on a cherché mon préavis, à savoir si j'en avais un ou pas, sur le contrat ce n'était pas écrit. Sur Internet et tous les textes juridiques qu'on a cherchés, il n'y avait aucune indication par rapport à l'employé. Il y avait des indications par rapport à l'employeur, comme quoi s'il nous licencierait il avait quinze jours pour mois de six mois et un mois pour plus ; mais pour les employés, aucun* ». ».

Entretien n° 75, esthéticienne : le soir, la patronne propose à TD de l'embaucher : « *ce sera un CDI* », lui dit-elle. Elle lui propose de se charger de deux fonctions, les soins du corps et les ongles, et ainsi de remplacer les deux esthéticiennes qui partent. La patronne lui remet le contrat de travail et là, TD voit que c'est écrit « CNE ». Savait-elle ce que c'était ? « *Oui, on en parlait à la télé* ». Elle savait que c'était une forme de CDI mais, qu'au lieu d'avoir six6 mois d'essai, c'était une période de deux ans et que le patron avait la possibilité de licencier sans invoquer un motif particulier. Elle savait que si on avait travaillé en CNE moins de six mois il fallait faire une ou deux semaines de préavis et plus de six mois, un mois de préavis. Comment savait-elle tout cela ? TD avait regardé sur Internet au moment où elle a posé sa démission. Et d'ailleurs, elle avait trouvé que, sur Internet, on disait beaucoup de choses sur le CNE mais très peu sur les droits du salarié. Elle avait beaucoup cherché et peu trouvé. Parce que, quand elle a posé sa démission et qu'elle a cherché à savoir quelle période de préavis elle devait faire, elle n'a rien trouvé. TD a dû consulter un avocat, de manière payante, qui lui a dit que c'est elle qui décidait et un autre qui lui a dit de bien relire les différentes clauses du contrat de travail. Elle a relu le contrat et elle a vu que sa patronne avait mis une clause : si la salariée démissionnait, elle devrait respecter les préavis en vigueur pour les CDI et donc, au bout d'un an, un mois de préavis.

Les CDD/CDI

Leur niveau de connaissance du CNE n'est pas meilleur que celui des personnes en CNE... Lorsqu'ils savent quelque chose sur le CNE, c'est la période d'essai de deux ans. Et la quasi totalité des CDI et des CDD indiquent que la CNE est un mauvais contrat, parce que la période d'essai est trop longue, qu'ils n'auraient pas pris un tel contrat, que c'est un contrat en faveur de l'employeur, qui n'est pas équilibré, et qui ne permet pas au salarié de s'investir. Les seules dissonances viennent de personnes en CDI ayant subi plusieurs licenciements qui considèrent que le CDI n'est pas protecteur et donc que la nature du contrat n'importe pas, que ce qui importe c'est le poste, l'employeur ou la viabilité de l'entreprise.

5. LES ÉLÉMENTS DU « CHOIX »

On a tenté de comprendre dans quelle mesure la nature du contrat avait ou non pesé pour la personne dans le « choix » d'un emploi, si d'autres éléments avaient été considérés aussi ou plus importants, si des éléments différents avaient été pris en compte et s'il y avait eu une sorte d'arbitrage pour déterminer un « choix ». On présente ici les différentes configurations selon la marge de manœuvre du salarié, par ordre croissant.

a) Une absence de choix : les personnes étaient prêtes à accepter n'importe quel emploi, rien n'a été négocié, rien n'a compté (même si lorsque les personnes avaient une qualification, elles ont le plus souvent réussi à être employées dans leur « métier »)

Il s'agit en général de personnes qui ont un très longue période de chômage ou de recherche infructueuse d'emploi, de beaucoup de personnes très peu qualifiées, d'immigrés arrivés récemment, de suite de rupture professionnelle. Elles sont prêtes à tout accepter. Beaucoup d'embauchés disent : « *je voulais travailler* » ; « *il fallait absolument que je travaille* », « *la nature du contrat m'était indifférente* ». Dans certains cas, tout était indifférent (le salaire, le lieu, le type de poste...). Le travail est purement alimentaire et cumule tous les inconvénients (faible salaire, éloignement du lieu d'habitation, tâches difficiles). Pas d'identification au métier (ne correspond souvent pas aux qualifications de la personne). Il faut avant tout travailler.

Entretien n° 3, au chômage depuis un mois et demi, 29 ans, bac plus 4 : BJ était au chômage depuis un mois et demi suite à un licenciement qui s'était très mal passé avec son patron. Pendant cette période de chômage, BJ postule à une quinzaine d'offres sur Internet et décide de prendre le premier poste qu'on lui propose. À la question « Pourquoi avez-vous pris ce poste en mai 2006 », elle répond très simplement : « J'ai pris le premier poste qui se présentait à moi [...] C'est la première qui m'a répondu et qui m'a répondu rapidement et moi j'avais besoin de travailler donc voilà ». BJ explique que le travail proposé ne correspondait pas exactement à ce qu'elle recherchait : « *ce n'était pas dans la continuité de mon poste* », mais qu'elle souhaitait simplement travailler. En ce qui concerne le salaire, elle estime qu'il était « *correct* ». Quant au type de contrat, elle déclare : « *ça m'allait* ». Elle conclut qu'elle n'a pas du tout hésité à prendre ce poste. BJ a appris qu'elle serait en CNE au moment de l'entretien d'embauche. L'employeur lui a dit : « *Il faudrait que vous sachiez que ce poste est un CNE, est-ce que ça vous pose un problème ?* », sans lui dire pourquoi ni quelles sont les implications du CNE. BJ précise : « *il a vraiment été très réglo, je n'ai vraiment pas eu de problème* ». Elle rajoute que sur le site de recrutement où elle a trouvé cette offre, les CNE et CDI sont regroupés dans la même catégorie puisque, comme elle le dit : « *le CNE, c'est un CDI tout simplement* ». BJ n'a discuté aucun élément du contrat avec son employeur.

Entretien n° 11, réfugié politique : NL est arrivé en France en 2001. Le statut de réfugié politique lui est accordé fin 2005. Pendant cette période d'attente, NL est donc sans papier et dit avoir été SDF. Il est pris en charge par une organisation caritative qui lui fournit une aide alimentaire et l'héberge. L'association l'aide également à faire ses démarches auprès de l'administration pour obtenir un statut de réfugié. NL est ensuite logé par un ami. Pendant cette période, NL n'exerce officiellement aucun métier mais accompagne des amis portugais sur des chantiers de ravalement. Il a pu se faire ces amis grâce à une maîtrise parfaite du portugais. Il les aide occasionnellement « *pour ne pas être inactif, au risque de craquer* » et apprend ainsi le métier de ravaleur de façade : « *J'ai vite fait appris le travail* » déclare-t-il. Dès qu'il est régularisé, NL décide de rechercher un emploi dans ce secteur. « En 2006, je devais travailler pour essayer de m'en sortir [...] Je vivais chez quelqu'un, je n'avais pas beaucoup de choix ». Quand il a commencé à rechercher du travail, il venait juste d'avoir ses papiers et n'avait aucune ressource. « Je n'avais rien du tout, il fallait se battre ». NL recherchait donc un emploi à tout prix avec comme but ultime l'accès à un logement. En avril 2006, il est contacté par un entrepreneur spécialisé dans le ravalement. C'est la seule offre de travail qu'il ait reçue. Il était inscrit à ce moment-là à l'ANPE mais l'agence ne lui a proposé aucune offre.

D'ailleurs, NL ne pensait pas trouver du travail grâce à l'ANPE : « *Vous savez comment ça se passe, il y a beaucoup de temps d'attente et il fallait faire des formations...* » NL n'avait donc aucune marge de manœuvre dans la mesure où il recherchait un emploi de toute urgence pour pouvoir louer un appartement et il n'a reçu qu'une seule proposition de travail. Il n'a donc pas cherché à négocier certaines clauses du contrat et n'a pas pesé les différents éléments du poste (salaire, type de contrat, éloignement du domicile...) « *Pour moi le problème, ce n'était pas [de trouver] du travail mais un logement* ». NL signe le contrat en mai 2006. C'est le premier contrat qu'il signe en France. Au moment de la signature, l'employeur lui indique qu'il est en CNE, sans lui préciser ce que cela signifie. NL ne lui a posé aucune question à propos du contrat. Le fait d'être en CNE ne lui a posé aucun problème : il avait besoin d'un emploi à tout prix et sans savoir exactement, ce qu'être en CNE signifiait, le fait d'en avoir déjà entendu parler à la télévision le rassurait : « *J'en ai déjà entendu parler à la télé, donc je savais que c'était un contrat normal* ».

Entretien n° 13, agent immobilier : fin 2004, pour des raisons familiales, NF a démissionné du poste de directeur des transactions qu'il occupait depuis douze ans dans une agence immobilière de la région parisienne. Après sa démission, il déménage dans un autre département et commence à rechercher un emploi dans le même secteur d'activité. Il mettra un an et demi à retrouver un emploi. Pendant cette période, il touche un revenu de remplacement de 900 euros. « *J'ai eu une période de chômage assez difficile parce que un travail c'est pas facile à trouver.* ». Il dit avoir envoyé plus de 200 candidatures spontanées et réponses à des annonces. « *J'étais très, très demandeur* » explique-t-il. Sur les 200 courriers, seuls 20 ont abouti à un entretien et uniquement un à une offre d'emploi. Selon NF, la difficulté à trouver un travail est due à son âge. « *Là il y discrimination, je veux bien le dire. Effectivement je vais avoir 55 ans, donc j'en avais 53 ans, et dès que j'annonçais mon âge, c'était des refus. Ils ne le disaient pas officiellement (...), ils cherchaient quelqu'un de plus jeune* ». En juin 2006, on lui propose « *très difficilement* » un poste d'agent immobilier en CNE. « Je me suis battu [...] cette personne m'a proposé un CNE presque en étant gênée de me proposer un CNE. C'est le fait d'avoir accepté le CNE qui m'a fait être embauché. » NF a accepté le poste en CNE car il voulait vraiment travailler et parce que selon lui le fait d'être en CNE n'a pas de conséquence pour le salarié. « *C'était un CNE pour les raisons que vous connaissez* » « *Tout simplement, ils estimaient avoir la possibilité de nous tester sur deux ans. Ils m'ont proposé à l'époque, si je le voulais, de raccourcir le délai à six mois¹⁴. Je n'ai pas accepté car ça ne me dérangeait pas d'être en CNE pour la raison suivante. Surtout dans l'immobilier, on se rend très vite compte si ça passe ou si ça casse [...] je ne vois pas bien la différence pour un employé au niveau des deux ans car, qu'on soit en CNE ou en CDI, bon, CDD, c'est plus gênant, mais CNE ou CDI à partir du moment où ça fonctionne bien, je ne ressens pas un mal être.* » Lorsqu'il accepte le poste, les éléments positifs sont le métier, la reconnaissance des compétences, les responsabilités, la proximité du domicile (12 km), son statut. En effet, NF est salarié alors que la majorité des postes proposés dans ce secteur dans la région ont un statut de travailleur indépendant, comme un de ses collègues. Il voulait être salarié. Par contre, il n'était pas du tout satisfait du salaire « *Non, c'est la raison pour laquelle je suis parti* ». Sa rémunération ne comprend aucun fixe. Il est donc payé en avance sur commission, ce qui est équivalent en final au Smic, soit une perte de salaire par rapport à son dernier emploi de 1 800 euros par mois. Par ailleurs, NF n'a le droit à aucune indemnité kilométrique : or, l'aspect prospective de son travail requiert d'importants déplacements (il travaillait sur deux départements). Enfin, il explique que le prix de l'immobilier étant moins élevé sur Y. que sur Paris, les commissions perçues sont par conséquent plus faibles. Il n'avait pas anticipé les conséquences financières de cette différence entre Paris et la province : « *Cette notion financière a été mal négociée à cause de mes connaissances (...)* C'est vrai qu'avec 900 euros, on ne peut pas vivre décemment, enfin on peut vivre mais on ne fait pas grand-chose, surtout quand on en a pratiquement 200 qui partent dans l'essence. Il vous en reste 700 ; si vous ôtez tous les frais qui sont de la consommation naturelle, vous voyez très bien qu'on ne peut plus partir en vacances. Ça me pénalisait sur des choses

¹⁴ C'est-à-dire transformer le CNE en CDI au bout de six mois.

que j'aurais souhaité faire. J'avais même été obligé de ne plus avoir de voiture. C'était très difficile financièrement, même pendant la période de travail. » NF a cependant négocié son niveau d'autonomie et ses responsabilités : « Ces conditions-là ont été relativement acceptées. » Il faut rappeler que NF travaillait dans ce secteur depuis plus de douze ans.

Entretien n° 24, CAP plomberie : BN dispose d'un temps de réflexion qu'il emploie, sans pour autant en venir à discuter des termes du contrat. Il finit par apposer sa signature, sans faire état de doléances. Hormis le fait qu'il se soit plus ou moins laissé convaincre de la ressemblance entre CNE et CDI, BN ne se sent effectivement pas en position de force pour négocier les termes de son contrat. Il se perçoit sans véritable marge de manœuvre, acculé d'une certaine manière à accepter un CNE. « Oui, ce qui m'a fait chier, c'était ce que c'était comme contrat. Je me suis dit, si je le refuse, qu'est-ce que je vais avoir à la place ? Est-ce qu'on va me garder ? Est-ce qu'on va me jeter ? Je vais encore une fois me trouver sans travail, à la recherche du patron qui va me prendre (...) J'étais mis sous le fait accompli. J'étais bloqué. Si je ne prenais pas la place, elle sautait en fait (...) Mais vu que les patrons demandent tous de l'expérience et que lui, il m'a dit que la période d'essai c'était bon, si je n'ai pas ça, je ne sais pas ce que j'aurais d'autre ». BN précise clairement qu'il n'aurait a priori pas accepté le CNE, s'il avait eu connaissance des principaux paramètres juridiques de ce contrat particulier : « Nous les ouvriers, on peut pas donner trop notre avis (...) C'est le patron qui fait le chèque à la fin du mois ».

Entretien n° 25, ambulancier : IE n'a signé son contrat que six mois après, ne disposant d'aucune marge de manœuvre : « Je suis obligé de garder ce boulot même si c'est 1 000 euros par mois. Je croyais que ça n'existait pas 1 000 euros par mois. Ce n'est même pas le Smic. Un ambulancier allemand, c'est 3 000 euros (...) dans cette boîte-là, je gagne 300 euros de moins que dans l'autre boîte où j'avais travaillé il y a quatre ans. Je touchais 1 400-1 500 euros nets ». En connaissance de tous ces éléments, un délégué syndical travaillant dans cette même société de transport ambulancier, lui a annoncé qu'un recours prud'homal était possible. Mais, a dit le délégué, « ça n'était pas la peine maintenant, surtout que j'ai un contrat Nouvelles Embauches ». Ayant une famille à nourrir et un loyer à payer, IE affirme ne pas pouvoir se permettre de se retrouver au chômage.

Entretien n° 26, H, 36 ans, expériences professionnelles, recruté par son oncle : il a eu un entretien d'embauche avec son oncle : « bien sûr. On a parlé de comment ça se passe avant de commencer parce que lui aussi, il ne veut pas de problèmes avec moi (...) On a parlé des congés de la première année où il n'y a pas de vacances. On a parlé du temps de travail. On a parlé surtout comment ça se passe le travail. Moi, je ne connaissais pas. J'étais sur les chantiers. Du jour au lendemain, je me retrouve dans un camion. Je ne sais pas ce qu'il faut faire, ou aller ». Du salaire ? « Oui, je gagne le Smic Moi, déjà, commencer comme ça, il m'a pris. Je trouve ça déjà pas mal et la première année, je trouve qu'on ne peut pas, même la première année où j'étais dans les travaux publics, je ne pouvais pas demander un centime de plus. Je n'ai pas droit aux vacances. J'ai pas droit à plein de choses la première année (...) » N'a-t-on pas trop parlé du contrat ? « Pas trop, j'étais pressé pour rentrer, pour apprendre le métier ». AC a su qu'il s'agissait d'un CNE au moment de l'enquête : « je n'ai même pas regardé mon contrat, si c'est un CNE ou un CDD » (...) Je ne me rappelle pas. On a discuté un petit peu mais j'étais plus pressé de travailler que de signer un contrat. C'est comme les papiers de la banque. On ne les regarde même pas, on les jette. Moi, ce qui m'intéresse c'est déjà le salaire, les heures de travail. Y a des choses qui font qu'il ne faut pas se laisser aller non plus. »

Entretien n° 34, diplôme de comptable en Afrique : « J'ai rencontré la patronne. Je lui ai proposé mes services en étant optimiste. Elle m'a dit qu'elle aurait besoin éventuellement d'un caissier parce qu'elle bouge beaucoup. Le premier contact, c'était en 2005. Et par la suite, j'ai appelé de temps en temps au moins trois fois dans le mois. Elle m'a rappelé pour me dire de faire

un essai d'un mois en mars 2006. Et après une semaine, on a signé le contrat. Le contrat CNE, c'est l'employeur qui me l'a proposé. »

Entretien n° 75, esthéticienne : Quel a été son raisonnement au moment de l'embauche ? *« J'ai besoin de travailler donc j'y vais, mais mon Dieu j'espère que ça va bien se passer, parce que j'ai mon loyer et mes factures à payer ». Mais le poste lui plaît, le salaire aussi, la patronne « a l'air sympa ». TD avait vu qu'il y avait une indemnité de licenciement. Elle trouvait « que donner une indemnité c'est quand même relativement bien car on n'est pas obligé d'invoquer pourquoi on vous licencie et donc ça contrebalance. C'est normal, voire obligatoire, surtout que le salarié ne sait pas pourquoi il est licencié. Le fait que le patron n'ait pas de motif à donner, c'est assez particulier. »*

Il peut s'agir aussi de personnes diplômées mais totalement acculées à un moment où elles envisagent une reconversion professionnelle qui tarde :

Entretien n°74, diplômé, gros soucis financiers : diplômé en création audiovisuelle, projet de création d'entreprises sans cesse retardé, mêle passion et boulots alimentaires. À un moment, KN se met à manquer vraiment d'argent. Il n'arrive plus à payer son loyer, il a manifestement quitté ses patrons libraires avec lequel il s'entendait bien, il a absolument besoin d'argent. KN a déménagé dans la banlieue parisienne, les factures s'accumulent, il n'arrive pas à payer son loyer, ses factures. Un de ses amis lui indique que son amie ouvre une saladerie et cherche un « cuisinier », il se propose, prend ce qui se présente. Oui, il savait que l'emploi était en CNE, mais il ne savait pas ce qu'était un CNE et cela n'avait aucune importance, **il aurait pris n'importe quoi, il avait absolument besoin d'argent.**

Entretien n° 28, bac pro, quatre mois de recherche d'emploi : « on veut toujours mieux. Imaginez que vous êtes au chômage un certain nombre de temps comme moi là maintenant. Ça fait déjà quatre mois. C'est un peu lourd et on vous propose ça. Si vous touchez 600 euros et qu'on vous propose 1 500, vous n'allez pas dire non sauf si... Moi, je suis jeune quand même. Dans tous les métiers, on demande de l'expérience, cinq-six ans d'expérience même si vous avez des diplômes, on demande un certain nombre d'expériences et on ne donne pas un CDI automatiquement comme ça si vous n'avez pas une expérience. Donc, quand vous tombez sur des petits contrats comme ça, pour avoir de l'expérience, au moins avec un contrat comme ça, vous accumulez de l'expérience. C'est un choix que tout le monde repousse. C'est un choix que j'avais repoussé une première fois quand j'étais à M. et là quand on vous le présente une deuxième fois, qu'on vous le remet dans les yeux, j'ai décidé d'accepter. »

b) La personne peut avoir une certaine latitude, parfois même entre plusieurs formes de contrat : mais le salaire, les horaires, le poste, le lieu de travail, le fait de connaître l'employeur ou d'autres éléments sont plus importants que la nature du contrat.

Entretien n° 6, certificat d'études : BE a accepté de commencer avec seulement dix heures hebdomadaires avec la perspective de passer à temps plein quelques mois plus tard, si l'activité le permettait. En ce qui concerne le salaire, elle a négocié une rémunération légèrement supérieure au Smic horaire. L'employeur a accepté de la payer un peu plus et elle a accepté de gagner un peu moins qu'auparavant : « on a fait un effort chacun de notre côté. Pour moi, ce n'était pas énorme mais, bon... ». La rémunération lui paraît d'autant plus faible qu'auparavant, BE avait travaillé uniquement pour des grands groupes et avait différents avantages (treizième mois, tickets restaurant, mutuelle) qu'elle n'a plus aujourd'hui.

Entretien n° 16, bac : « Ce n'était pas super mais je n'ai pas trop le choix [...] sur la région de toute façon trouver un emploi c'est relativement difficile. Je n'ai pas de diplôme, j'ai juste un bac, donc avec un bac sur la région d'Etampes, c'est de la manutention ou rien d'autre ». XR a

donc pris un poste de distributrice de prospectus car elle peut difficilement prétendre à d'autres types d'emploi étant donné son niveau de qualification. Elle voulait éviter à tout prix de travailler en usine ou de faire de la manutention. Elle a donc accepté cet emploi faute de mieux. *« J'ai pris ça un peu par dépit [...] je ne voulais plus travailler en usine parce que l'usine c'est bien mais faut pas réfléchir [...] Les autres offres d'emploi, c'était toujours de la manutention, de la préparation de commandes, des choses comme ça [...] ce n'est pas que ça qui m'intéresse. J'en ai fait un certain temps mais j'ai des petits problèmes de santé donc je n'avais pas envie de continuer là-dedans. »* XR a accepté ce poste pour deux autres raisons : la proximité de son domicile et les horaires. Sa zone d'intervention est sa commune et les villages avoisinants, ce qu'elle appréciait particulièrement. Elle recherchait en priorité des emplois proches géographiquement. Par exemple, elle a récemment refusé un emploi parce qu'il était à plus de 50 km de chez elle. Elle estime qu'étant payée au Smic, elle ne peut pas se permettre de dépenser trop d'argent en essence. Les horaires l'ont également incitée à prendre cet emploi. L'emploi était à temps partiel, trente heures par mois. XR avait un certain nombre de prospectus à distribuer par mois et pouvait donc travailler moins de trente heures en étant rapide. Par ailleurs, elle avait la possibilité de choisir elle-même ses jours et heures de travail. XR appréciait particulièrement cette flexibilité car elle envisageait de reprendre des études en septembre 2006. Elle n'a négocié aucun élément du contrat avec l'employeur. Ils ont juste défini ensemble ses zones d'intervention.

Entretien n° 7, bac plus 5 : *« j'étais en recherche d'emploi parce que je ne touchais pas assez de chômage. J'étais indépendante et je n'avais pas assez de clients pour pouvoir vivre »*. GF qualifie l'emploi qu'elle recherchait en mai 2006 de *« petit emploi »* et de *« petits boulots »*. Elle trouve rapidement un emploi de vendeuse dans un magasin de vêtements pour lequel elle avait travaillé durant l'été 2005, juste après avoir été diplômée. Elle a continué à chercher d'autres emplois pour avoir au total l'équivalent d'un temps complet. Au bout de deux jours, elle décroche cinq entretiens. Tous aboutissent à une proposition d'embauche. Parmi ces cinq offres, elle choisit celui de barrista [préparation de café] en CNE car elle avait déjà exercé ce métier lorsqu'elle était étudiante et car c'était le « plus souple au niveau des horaires ». En effet, GF pouvait choisir les heures et les jours auxquels elle travaillait. Les horaires, la proximité du domicile et la connaissance du métier sont des éléments positifs. En ce qui concerne le type de contrat, elle déclare : *« En plus, c'était dans la période où il y avait énormément de manifestations contre le CNE / CPE, donc, moi, je connaissais tout à fait ce qu'il en était. Il me l'a présenté, "ben voilà, ça sera un CNE par contre [...]" Ça ne m'a posé aucun souci [...] il m'a proposé un CNE, j'ai dit "oui pourquoi pas". C'est pas une chose qui m'a gênée vu que c'était un boulot d'appoint »*.

Entretien n° 8, BEP cuisine : en avril, BI répond à une annonce trouvée sur Internet de cuisinier en CNE à temps plein. Bien qu'il dispose de deux autres offres d'emploi pour le même type de poste et en CDI, BI choisit en mai 2006 le poste en CNE : *« dans la restauration, c'est dur d'avoir des week-ends et c'est le seul où il me donnait des week-ends, c'est tout »*. Il ajoute que cet hôtel-restaurant est d'un standing supérieur à ceux où il travaillait avant. BI a travaillé deux fois pour une grande chaîne hôtelière où il était en charge des grillades. Or, dans l'établissement qui le recrute en mai 2006, BI est embauché pour préparer des plats à la main. Il mentionne plusieurs fois le fait qu'il s'occupe de foie gras et parle de *« vraie cuisine »*. Il insiste également sur les perspectives de carrière dans cet établissement. En parlant d'un *« truc où on apprend et où l'on peut monter »*. BI a donc choisi ce poste pour les possibilités d'apprentissage et les jours de repos.

Entretien n° 9, CAP plombier : les éléments positifs de ce poste sont principalement le métier et le secteur d'activité et de façon moins importante les horaires : *« Ça me va. J'ai mon vendredi après-midi que je n'avais pas avant, donc ça a pesé dans la balance »*. Les éléments négatifs sont l'absence des responsabilités – *« j'en ai pas »* explique-t-il – et l'éloignement du domicile. IA habite dans une zone rurale à 25 kilomètres de B. et ne peut donc trouver aucun emploi à proximité de son domicile. Il déplore aussi le salaire, 1 100 euros nets. Cependant, il sait que sa rémunération est due à son manque d'expérience et qu'il pourra donc grimper dans l'échelle des salaires. Avant

d'accepter ce poste, IA a négocié deux éléments. Il a d'abord refusé de travail en intérim comme le lui proposait l'employeur. Ce dernier a fini par lui accorder un CNE en lui expliquant qu'il n'aurait en aucun cas un CDI car ni lui ni les autres employeurs ne recrutent désormais en CDI. Il a malgré tout réfléchi au fait d'être en CNE et notamment au risque de perdre son emploi : « *J'y ai pensé au début car c'est quand même une décision à prendre de quitter un CDI et partir sur un CNE ; par contre, j'avais négocié ça parce qu'en fait il voulait me prendre en intérim [...] je me suis dit que de toute façon je voulais quitter là où j'étais parce que ça ne me plaisait plus. Je ne voyais pas d'avenir pour moi dans l'entreprise où j'étais. Donc partant de là je ne pouvais plus faire la fine bouche non plus.* » IA a également négocié le salaire afin d'obtenir une rémunération équivalente à celle qu'il avait dans son précédent emploi. Il est aujourd'hui rémunéré 8,70 euros de l'heure contre 7,30 proposé par l'employeur (il a été augmenté une autre fois au cours de l'année). Il regrette cependant de ne pas avoir d'indemnités kilométriques. IA dit ne pas avoir été en mesure de négocier davantage à cause de son inexpérience dans le métier.

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : dès qu'elle est licenciée, TC commence à rechercher un autre emploi, de préférence un CDI à temps plein. Elle répond à une dizaine d'annonces et obtient quatre offres d'emploi en CDI de commerciale terrain. Cependant, toutes ces offres proposent une rémunération faible : une partie fixe égale ou inférieure au Smic plus de commission suivant les ventes réalisées. Au mois d'avril 2006, l'ancien directeur adjoint de l'entreprise qui vient de la licencier lui propose un poste en CNE de commercial dans l'entreprise qu'il a créée en décembre 2005 car il n'a plus le temps de le faire lui-même. Dès le début, l'employeur lui indique que le contrat sera en CNE car cela permet une réduction de charges. TC a tenté de négocier à la fois le contrat et le salaire mais cela se fait peu dans le Sentier et elle sait que son employeur n'aime pas qu'un salarié réclame quelque chose dès le début. Elle accepte le contrat en CNE de commerciale avec une rémunération fixe de 1 500 euros nets auquel s'ajoute une partie variable selon les ventes. Bien que TC soit surprise que quelqu'un qui la connaisse l'embauche en CNE, elle choisit ce poste pour trois raisons principales. Premièrement, la rémunération est légèrement supérieure aux autres offres qu'elle a reçues. « *J'ai pris le poste en CNE car les autres offres d'emploi étaient pires* » explique-t-elle. Deuxièmement, elle connaît tous les employés ainsi que le directeur : « *je connaissais ses méthodes, ses façon de faire ; ça m'a rassurée* ». Enfin, TC pense que le statut de CNE se justifie dans la mesure où celui-ci donne droit à une réduction de charges, aux dires de l'employeur.

Entretien n° 20 : BD est licenciée en février 2006 lorsque son entreprise ferme. Comme le prévoit son plan de licenciement, elle est suivie par une société de recrutement avec laquelle elle envoie plus de 200 candidatures. Elle obtient deux entretiens qui aboutissent à deux propositions d'emploi, un CNE et l'autre en CDI. Elle choisit celle en CNE car la rémunération est supérieure (1 700 euros nets en fixe, plus une partie variable en fonction des ventes) et le lieu de travail plus proche du domicile (l'autre emploi était à 40 km de Paris). Par ailleurs, c'est un poste de responsable de magasin, facette de la vente qu'elle ne connaît pas car elle travaillait auparavant comme responsable de ventes.

c) Le CNE est accepté parce que c'est la confiance dans l'employeur qui prime.

C'est également un cas extrêmement fréquent. L'embauché dit ne pas avoir accordé d'attention au contrat parce qu'il connaissait directement ou par ouï-dire l'employeur, ou parce que l'employeur lui avait plu, ou qu'il lui faisait confiance. Et, dans ce cas, l'employeur a ou non expliqué ce qu'était le CNE.

Entretien n° 15, au chômage depuis quatre mois, assistante de direction : a accepté ce poste « *parce que je cherchais du travail depuis janvier et je voulais travailler. Il était hors de question que je reste au chômage plus longtemps* ». LO recherchait un emploi dans la communication. Elle était au chômage depuis quatre mois au cours desquels elle avait répondu à une trentaine d'annonces, passé une dizaine d'entretiens dont trois avaient abouti à une proposition d'emploi en

CDI. Au même moment, elle passe un autre entretien dans l'entreprise où avait travaillé une des ses connaissances et obtient un poste d'assistante de direction en CNE. Elle choisit ce poste pour deux raisons : la rémunération, 2 000 euros bruts, et le bon contact avec l'employeur. En ce qui concerne le salaire, elle déclare : « *je voyais qu'on pouvait me proposer un petit peu plus et, mine de rien, en faisant des calculs budgétaires, j'avais besoin d'une certaine somme minimum par mois* ». À propos de l'employeur, LO explique : « *C'est au feeling que j'ai choisi ce poste-là. La personne que j'ai rencontrée m'a donné envie d'y aller [...], je sentais que j'allais tomber sur des personnes très spéciales et j'avais envie de découvrir ça. C'est surtout ça en fait. Je l'ai fait au feeling et je ne suis pas trompée.* » Le seul élément négatif est l'éloignement du domicile, trois heures de transport par jour. « *C'est trop loin* ». LO n'a discuté aucun élément du contrat avec l'employeur.

Entretien n° 71, menuisier : pourquoi en CNE ? C'est ce qui se faisait à l'époque, « *c'étaient les contrats qui se faisaient à l'époque* ». Quelqu'un d'autre que le patron s'occupait des papiers. Connaissait-il les spécificités de ce contrat ? Non, et de toute façon, cela ne l'embêtait pas d'avoir un CNE : « *parce que je connaissais le patron et que je lui faisais confiance (...) Le patron m'a dit : "ne t'en fais pas"* ».

Entretien n° 72, cuisinier pizzaïolo : IC a occupé plusieurs CDI avant le CNE, trouve de l'emploi facilement : c'est son premier CNE. Pourquoi l'a-t-il accepté ? Parce que son ancien patron, au dessus de chez qui il habitait, lui a dit qu'il avait une place. IC avait déjà travaillé avec lui, pendant deux ans, il le connaissait, donc il y a été. Mais le patron ne lui a pas dit qu'il s'agissait d'un CNE. Il ne s'en est rendu compte qu'après. Il a dit oui tout de suite, n'a pas demandé de quel contrat il s'agissait, de toute façon, « *il s'en fichait* », dit-il ; il dit d'abord qu'il a signé sans regarder et puis, qu'un jour, il y a eu un changement, la société a été rachetée ; et puis non, il se ravise, en fait, il n'avait jamais signé le contrat et son patron lui a fait signer un jour. Savait-il ce qu'était un CNE ? Non, il n'en savait rien du tout. **Enfin, si, il savait ce que c'était mais comme il s'en « fichait », ça ne posait aucun problème de toute façon. Pourquoi ? Parce qu'il connaissait le patron. Il y avait marqué « 41 heures » sur le contrat, c'était classique et c'était tout. Et puis, surtout, ce qui était bien, c'est qu'il pouvait partir quand il voulait.**

Entretien n° 73, marocaine, sans diplôme : huit mois de chômage, trois mois de formation avec une association d'insertion, une semaine de stage dans un hôtel-restaurant : au terme de la semaine de stage le patron lui propose ce contrat qu'elle signe sans le lire (elle ne sait pas lire), parce qu'elle « fait confiance au patron ». Celui-ci lui a dit : « *tu peux me faire confiance* », alors elle a signé.

d) Ce qui compte, c'est la viabilité de l'entreprise, la position dans l'entreprise, la confiance que font les employeurs, plusieurs indices qui font que l'emploi semble durable dans un contexte de désacralisation du CDI.

Pour ceux qui ont déjà travaillé, la nature du contrat n'est pas nécessairement le plus important. Ce qui compte, ça peut être la confiance que vous accorde l'employeur, gage d'engagement dans la durée, la viabilité de l'entreprise ou du projet économique, la position dans l'entreprise et le caractère permanent de la tâche. Lorsque, de surcroît, les personnes ont déjà expérimenté le licenciement ou la fermeture d'entreprise en CDI, ce dernier est largement désacralisé.

Entretien n° 18, au chômage depuis plus d'un an et demi : RO parle de ses employeurs : « *leur questionnement, c'était surtout par rapport à mon profil et mon CV. J'ai eu des postes avec des responsabilités à des niveaux beaucoup plus hauts. Ils ont trouvé ça étonnant que j'accepte un boulot effectivement pas très bien payé. C'était un travail ingrat [...], ils reconnaissent que ce n'est pas facile [...]* Je leur ai dit qu'en échange, je cherchais des gens qui me fassent confiance. C'était parole contre parole ». La confiance est un élément central qui est revenu tout au long de l'entretien. RO explique que ses employeurs étaient « *très honnêtes* » et que « *dès le départ, ils [lui]*

ont fait confiance (...) j'ai été soutenue » conclut-elle. En ce qui concerne le contrat, elle précise : « c'était clair, on l'a lu ensemble ». Elle n'a donc pas cherché à discuter du type de contrat avec les employeurs, ni d'aucun autre élément. « J'ai pris comme c'est venu à savoir que c'était une société nouvelle (créée dix mois plus tôt) avec une évolution possible. Pour moi, c'est ça aussi que j'aime. C'est le challenge de prendre quelque chose dès le départ et de le faire évoluer et ça c'est un truc qui me plaît énormément ». Pour RO, c'était normal de ne rien négocier car la société était relativement récente. Elle percevait cela également comme un avantage puisque, selon elle, cette société offrait davantage de possibilités d'évolution qu'une plus ancienne. Évoluer au sein d'une entreprise est un aspect très important pour elle : « [être] un bon employeur, c'est savoir valoriser quelqu'un qui le mérite et savoir le faire évoluer en temps et en heure ». Elle n'a donc pas non plus cherché à discuter du salaire qu'elle qualifie pourtant de « peanuts ». Elle a commencé avec 10 heures par semaine au Smic horaire, donc moins que son revenu de remplacement qui était de 800 euros. RO a progressivement accumulé des heures, jusqu'à travailler trente-deux heures par semaine. Elle percevait donc, à la fin, 900 euros par mois.

Entretien n° 19, secrétaire comptable : DN a été recrutée pour remplacer quelqu'un qui partait à la retraite. Elle a travaillé avec cette personne pendant sept mois ce qui lui a permis de recevoir ce qu'elle appelle une « formation ». C'est notamment pour cette raison qu'elle pense que l'employeur l'a embauchée de façon permanente. DN juge d'ailleurs sa présence essentielle au fonctionnement de l'entreprise. Maintenant qu'elle est seule sur ce poste, elle va essayer de faire valoir ses compétences dans le but d'obtenir des responsabilités plus importantes d'ici un an. Elle n'a jamais eu peur de perdre son emploi, ni eu l'impression de devoir faire ses preuves. DN dit avoir toujours été très confiante grâce à ses compétences et à ses bonnes relations avec les supérieurs hiérarchiques qui sont, selon elle, « à l'écoute ».

Entretien n° 22, bac, assistante : C'est l'employeur qui au cours du premier entretien d'embauche a proposé à TH un contrat en CNE. L'employeur lui a expliqué que ce contrat le protégeait en cas de litiges. C'est en effet échaudé par les *desiderata* d'une ancienne assistante qu'il a pris la décision de recourir à ce type de contrat. Cette ancienne assistante était partie en congé-maternité pour finalement ne jamais reprendre son poste. Le désaccord a porté sur la qualification de son départ, l'ancienne assistante réclamant une procédure de licenciement, l'employeur considérant lui ce congé comme un acte de démission. La surprise a laissé place chez TH à de la compréhension vis-à-vis de son employeur. Elle a accepté tout de suite le contrat sans rechigner. Cela s'explique par le fait qu'à aucun moment de l'entretien, elle n'a pas établi de lien entre les deux ans de la période d'essai du contrat et une forme de mise à mal de la sécurité de l'emploi. Il est clair que pour elle, la préservation de son travail passe par la mise à l'épreuve de ses compétences et ce, bien au-delà d'une période d'essai (qu'elle dure six mois ou deux ans). La preuve de compétences et le sens des responsabilités sont selon elle à démontrer sur l'ensemble d'une carrière, non pas seulement au cours d'une période d'évaluation spécifique. D'ailleurs, TH ne considère pas comme important le fait qu'elle va passer en CDI en juillet. Cette absence d'intérêt pour la transformation du CNE en CDI doit également être rapportée à ses précédentes expériences professionnelles où par deux fois dans le cadre d'un CDI, elle s'est retrouvée au chômage après un licenciement économique. À ce titre, on peut comprendre que TH n'envisage pas le CDI comme un aboutissement.

Entretien n° 36, électricien : SE a quitté son CDI pour venir travailler avec un ancien collègue, avec un meilleur salaire, croit avoir été embauché en CDI mais pour lui ce qui compte, c'est la viabilité de l'entreprise : « J'ai demandé si c'était quelque chose de sûr à long terme. Il m'a certifié que oui lors du rendez-vous ».

Entretien n° 70, vendeuse : ce qui l'a rassurée, c'est que ce n'était pas une création de poste et qu'elle remplaçait quelqu'un qui partait, et que cette personne était en CDI. Pour elle, c'était rassurant parce que ça voulait dire que certes, c'était un CNE, mais pas sur une tâche provisoire, elle remplaçait quelqu'un de permanent.

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : TC a considéré le recours au CNE comme légitime étant donné le caractère récent de l'entreprise. Elle n'a donc négocié ni l'aspect contractuel, ni les conditions salariales proposées. Puisque l'entreprise était en création, TC estime qu'en l'absence du CNE son poste aurait malgré tout été créé. De même, elle ne pense pas que le fait d'être en CNE augmente le risque de licenciement étant donné le caractère central de son poste : en plus de ses activités commerciales, TC exerce aujourd'hui également des fonctions administratives et de gestion de sites.

Entretien n° 48, BEP/CAP : L'employeur met IO « au courant » des conditions d'embauches : salaire, CNE. « *En fait, c'est un peu un contrat de confiance qu'on a passé avec mon patron dans le sens où, si moi je ne travaille pas bien, il se sépare de moi très rapidement, ce sont les modalités du contrat. À l'inverse, moi aussi je peux très bien partir si cela ne me plaît pas. C'est ça qui m'a séduit, mais c'est toujours à double tranchant des choses comme ça. Moi, ça me va, parce que je sais que je suis motivé mais il peut se passer n'importe quoi. Par exemple, une longue maladie ou... je ne sais pas... Je ne sais pas trop comment ça se passe à ce niveau-là.* »

Entretien n° 58, CAP de plomberie : le fait que EB soit en CNE ne le dérange pas. Il a l'impression d'être en contrat à durée indéterminée puisque, de toute façon, il travaille bien et l'employeur a besoin de lui. Pour autant, EB cherche un CDI car c'est le signe d'un emploi permanent et parce qu'il ne veut pas avoir à se soucier de l'avenir. Il veut éviter d'avoir des trous, des périodes de non-activité et cherche à nouer des relations stables avec son employeur.

e) Un choix en connaissance de cause parce que cela constitue une première expérience professionnelle, pour les jeunes ou bien s'inscrit dans une trajectoire professionnelle.

Choix de début carrière : jeunes diplômés évaluant le poste en fonction de la trajectoire professionnelle anticipée

Les personnes cherchent avant tout un poste intéressant, qui correspond à leur profil, dans lequel ils ont beaucoup investi (études). Ils sont soucieux d'une durée significative du contrat (le CNE est un élément favorable). Ils ne négocient pas forcément le salaire mais les conditions sont toujours favorables (elles correspondent à un poste à responsabilité).

Entretien n° 42, bac plus 5 : DI cherche une première expérience professionnelle assez prolongée pour être significative. Un CDI ou un CNE est le signe d'un engagement dans la durée. Le poste (qu'elle connaît) est un tremplin pour elle vers un statut d'avocat. Même si elle dit ne pas avoir négocié, on lui a demandé son avis concernant l'aménagement de son temps de travail : arbitrage entre temps libre pour pouvoir réviser son concours et rémunération suffisante.

Entretien n° 40, 25 ans, master de droit : PE, jeune diplômée, avocate, étudiante et salariée, a accepté facilement le CNE et partage même sa philosophie (sans pourtant bien connaître la mesure....) : « *On m'a clairement demandé le jour de l'entretien si ça [le CNE] ne posait pas de difficultés ; personnellement, ça ne m'a pas dérangée ; il [l'employeur] m'a dit que de toute façon, j'avais la possibilité... je pouvais ne pas faire les deux ans et on pouvait rebasculer vers un CDI avant l'expiration du délai de deux ans, si j'avais besoin pour les emprunts ou autres, etc.* ». PE est très favorable au CNE, adoptant le point de vue de l'employeur, qui, d'une part, a du mal à trouver le personnel qui convient, d'autre part, n'a pas intérêt à s'en séparer. De toute façon, un employeur peut toujours licencier, le CNE rend seulement plus facile la rupture : « *a priori, je ne suis pas du tout contre [le CNE] ; pour avoir travaillé en tant qu'étudiante dans des moyennes ou petites entreprises, je vois très bien qu'il n'est pas dans l'intérêt d'un employeur, quand il a un bon salarié, de le licencier, sachant que ce n'est pas toujours évident de trouver un salarié qui convienne. Moi qui suis juriste, je connais très bien le mécanisme (en cas de rupture), il y a toujours la réserve de l'abus de droit, bien évidemment mais le salarié n'est pas privé de tout recours quelque part... et de toute façon, on sait très bien que si un employeur veut licencier un salarié, il le licencie quand même. Il est soumis aux règles plus strictes en matière de licenciement, mais je ne suis pas sûre que*

ça change énormément de choses en pratique. C'est mon opinion, ça n'engage que moi. » Cependant, PE ne connaît pas toutes les dispositions sur le CNE : *« Il n'y a pas d'indemnité de rupture ? Si ? Oui, c'est pour compenser la précarité. Je ne savais pas. Je n'ai pas regardé dans le détail... »*. De même, elle pense que *« c'est un contrat pour les jeunes, il me semble, non ? (...) C'était peut-être le CPE ? »* PE voit aussi une tendance à la généralisation du CNE, un usage, d'après elle, déjà bien ancré du fait des difficultés à trouver du personnel valable : *« Mais les recrutements se font en CNE maintenant ; même les anciens employeurs chez qui je travaillais quand j'étais étudiante, ils n'ont plus recours qu'au CNE ; j'ai encore des contacts avec eux et je sais qu'ils n'embauchent qu'en CNE ; ils ont tellement de problèmes avec leurs salariés, c'est sûr que... »*

Jeunes se stabilisant dans le métier

La personne commence à tirer les fruits de sa stratégie de carrière : intérêt pour l'ensemble des éléments en particulier du niveau de salaire. Les personnes négocient leur salaire.

Entretien n° 47 : BK aime son métier et aime l'ambiance de son restaurant. Il négocie fermement son salaire. Ils se mettent d'accord sans problème sur un CNE.

Jeunes en transition

Le CNE semble adapté pour les salariés qui ne veulent pas (encore) s'engager dans un métier temporaire ou incertain.

- Ceux qui donnent une priorité au salaire (transition entre deux métiers)

Entretien n° 48, BEP/CAP : IO a arrêté temporairement le commerce international (ça la « gonfle ») pour faire serveuse. Elle négocie de bonnes conditions (salaire, temps de travail). Elle ne va pas continuer son travail au-delà de 30 ans car « serveuse, ça flingue rapidement » et va recommencer le commerce international pour valoriser ses diplômes.

Entretien n° 43 : TE ne se projette pas dans le métier en auto-école. C'est une bonne situation elle a négocié le salaire (avec sa mère...).

- Ceux qui testent le métier et se cherchent une voie. C'est une première expérience significative, mais pas il n'est pas encore certain que le salarié fasse carrière dans ce métier. Ce métier est peut-être temporaire. Dans ce cas, la rémunération est rarement un élément du choix. Le contrat recherché n'est pas un CDI.

Entretien n° 48, BEP : IO ne négocie rien. Le CNE est un élément favorable pour lui, qui souhaite conserver sa liberté : il teste le poste comme il l'a fait souvent quand il était en intérim. À l'époque, ce qui lui plaisait, c'était sa liberté, la possibilité de changer toujours de travail, de ne pas être lié à l'employeur de façon à être toujours en processus de découverte, d'apprentissage.

Entretien n° 51 : *« J'arrivais dans cet emploi, toujours dans la même perspective, j'essayais, j'essayais, cela ne m'a pas déplu le côté liberté des deux côtés. »* Le salaire n'est pas un élément de négociation. Elle est surprise de ne pas être payée au Smic.

Ces jeunes salariés cherchaient donc moins à accéder à une stabilité professionnelle qu'à accéder à un emploi ou à acquérir de l'expérience. Dans cette optique, spécifique aux jeunes, être en CNE n'est pas alors nécessairement vécu comme un « risque » mais comme un moyen de s'insérer dans l'emploi.

On pourrait en tirer la conclusion que les jeunes accepteraient donc plus facilement un CNE. Cependant, on constate que la plupart d'entre eux insistent sur le fait qu'ils n'accepteront plus de CNE à l'avenir, ce qui confirme l'hypothèse d'un usage du CNE comme un moyen d'insertion dans l'emploi.

Entretien n° 15, au chômage depuis quatre mois, assistante de direction : née en 1981, LO explique qu'elle ne signera plus de CNE alors que, tout au long de l'entretien, elle avait insisté sur le fait qu'être en CNE ou CDI ne faisait aucune différence pour elle : « *J'aimerais bien un CDI à l'avenir, honnêtement. C'est une question d'être rassurée et de monter aussi que je n'ai plus 20 ans* » (elle en a 25).

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : TC, née en 1982, a un raisonnement similaire : « *À l'avenir, je ne reprendrais pas un CNE parce que ça va quand on est jeune mais là j'ai 25 ans et je trouve que c'est déjà un peu limite [...] C'est peut-être bien pour un premier emploi car c'est rare que l'on reste dans la même entreprise toute sa vie.* »

Entretien n° 9, CAP plombier : né en 1973, IA, qui a quitté un CDI pour un CNE dans le but de changer d'orientation professionnelle, indique qu'il n'acceptera pas d'autre CNE car il ne peut plus prendre le risque d'être licencié : « *je n'ai plus 20 ans, à mon âge [34 ans], c'est différent. J'ai une famille avec quatre enfants, plus un crédit pour la maison* ».

Les raisonnements de TC (n° 14) et de LO (n° 15) semblent indiquer que la précarité (à la fois risque d'être licencié et difficulté d'accès à la propriété) est plus facilement acceptée par les jeunes, notamment quand il s'agit d'un premier emploi. Le CDI demeure le contrat de référence, le contrat « idéal ».

Choix de milieu de carrière : changer d'activité, avoir une augmentation de salaire, accumuler de l'expérience pour des personnes bien qualifiées n'ayant pas de mal à trouver du travail, ou utiliser le CNE dans un projet de création d'entreprise

Entretien n° 58, CAP de plomberie : la raison principale pour laquelle EB prend cet emploi est qu'il veut changer de cadre de travail, considérant que cela lui permet d'accumuler de l'expérience, à la fois dans son métier mais aussi dans les relations de travail (il quitte un CDI pour un CNE).

Entretien n° 52, école de commerce : OD change de travail pour enfin trouver le poste qui l'intéresse : « *Finalelement, je n'ai que des avantages à être aujourd'hui là où je suis parce que le poste est plus intéressant, je touche à une partie budgétaire que je n'aurais pas abordée ailleurs (...) Je cherchais un poste fixe où rester* ».

f) Les éléments positifs qui émergent du CNE : la liberté de partir plus facilement qu'en CDI

Entretien n° 16, bac : XR a appris qu'elle serait embauchée en CNE durant l'entretien d'embauche. Avant de signer le contrat, elle s'est renseignée sur le CNE. Elle apprécie particulièrement le fait qu'elle puisse démissionner facilement. XR explique qu'elle n'a jamais été motivée par le métier lui-même et que par conséquent la plus grande flexibilité qu'offre ce type de contrat a joué positivement dans son choix.

Entretien n° 21, BEP : « *Je suis arrivée pour signer mon contrat là où il y avait l'effet CPE, là où ma patronne m'a dit : "vous avez un contrat en CNE". J'ai fait : "bon, d'accord". J'ai lu les clauses. Le CNE pour moi, c'était l'idéal dans le sens où si je veux partir parce que je trouve un emploi près de chez moi, c'est l'idéal* ».

Entretien n° 47, baccalauréat : « *Le deal à l'embauche, avec un CNE, si ça me soûle, ça se passe mal avec quelqu'un ou quoi que ce soit, c'est le licenciement. Je ne connais pas les contraintes des CDI mais c'était autant de simplification pour moi et pour lui. C'est de se dire le matin : "Je n'en peux plus", un coup de téléphone et c'est réglé, je ne suis pas obligé de passer un mois... Donc il y a le préavis qui a compté (...) Je pense que si j'avais demandé un CDD, il me l'aurait filé, mais le CNE c'était nickel (...). J'ai vu un côté un peu plus vicieux, je me suis dit : "si je fais deux*

ans ou un an et demi et que ça me gave, j'aurais les congés payés, une prime de précarité, etc.» Ça a compté aussi. Je me suis dit : «si je suis en CDI et que ça me gave au bout d'un an, un an et demi, je n'ai pas non plus ces avantages que je peux trouver dans le CNE et qu'on trouve en partie dans le CDD. Mais le CDD est limité dans le temps et au niveau du renouvellement». Le CNE était parfait pour moi. Plein d'avantages, et pas les inconvénients des autres contrats. »

Entretien n° 35, pharmacien : L'employeur proposait un CNE ou un CDI. IB a préféré le CNE dans l'idée que cela lui permettrait de quitter plus facilement son emploi (projet de reprendre des études de médecine en 2007-2008). « Le CNE, ça peut être pas mal si je dois reprendre des études de médecine et que je n'aurais plus le temps de travailler ». IB a failli refuser le CNE, la prime de précarité étant beaucoup plus hypothétique dans le cas d'un CNE, où son octroi suppose un licenciement dans les deux ans, que dans un CDD au terme duquel la prime est attribuée automatiquement. C'est finalement à l'estimation d'autres avantages que IB a conclu un CNE avec l'employeur. IB a pensé qu'il serait plus facile de démissionner d'un CNE que d'un CDI quand viendra pour lui le moment de reprendre des études.

Entretien n° 61, DESS : Le CNE « m'arrange car la situation est compliquée ». Étant donné les problèmes relationnels du directeur, MC se sent protégée par le CNE. Elle aurait voulu un CDD, quoique le contrat eût été trop rigide. Son but était d'accumuler de l'expérience et elle se projetait un an dans l'association.

Entretien n° 63, bac+ 5, ingénieur : L'employeur a proposé le premier d'utiliser la forme juridique du CNE. Comme argumentation, il a indiqué que, pour une petite entreprise nouvellement constituée, cela procurait une sécurité juridique supplémentaire pour l'employeur, les ruptures des contrats étant, pour les deux parties, facilitées. Ce choix a été approuvé par le salarié. Pour lui, le point important était de toute façon de pouvoir bénéficier du statut social et fiscal de salarié. Le CNE conférait en plus, pour le salarié, des possibilités facilitées de rupture.

Entretien n° 70, vendeuse : DH est parfaitement au courant de ce qu'est le CNE. Et ce contrat l'arrange parce que « c'est plus facile de partir avec un tel contrat ». Le travail l'arrange aussi : c'est à côté de chez elle, elle n'a pas de frais de déplacements, si le travail ne lui plaît pas, elle pourra le laisser tomber facilement, du jour au lendemain, et si elle est licenciée, elle aura des indemnités supplémentaires. « Un CDI où on a un mois de préavis ou même quinze jours, c'est plus contraignant ». Maintenant, elle n'hésite plus à quitter un CDI. Elle avait été traumatisée de quitter un CDI dans son hôtel, mais plus maintenant. Elle a de l'expérience, quand elle avait quitté son CDI, elle avait peur de se retrouver sans rien. Mais aujourd'hui, elle ne vit plus toute seule, elle vit avec quelqu'un et du coup, ça fait moins peur de quitter un CDI.

Entretien n° 43 : TE a elle-même demandé un CNE. Elle veut pouvoir partir à tout moment (en Angleterre) sans avoir besoin de planifier à l'avance comme l'obligerait à faire un CDD. « C'est un CDD flexible » (l'employeur est sa mère).

g) Épouser le discours de l'employeur

Entretien n° 17, 52 ans, au chômage depuis six mois : En ce qui concerne le type de contrat, celui-ci n'a pas du tout pesé dans son choix : « On m'a proposé un CNE et ça ne m'a posé aucun problème. Ce que je voulais, c'est travailler. » DM a su que qu'on lui proposait un CNE au moment de l'entretien d'embauche et le fait que le type de contrat n'est absolument pas joué dans sa décision s'explique également par sa position en faveur du CNE. « Moi, je voulais un emploi, donc le CNE... et pour moi le CNE c'est vraiment une bonne chose pour les entreprises, ça permet pour moi d'avoir plus d'emploi car c'est flexible car une entreprise peut être amenée à recruter quelqu'un et puis avoir des problèmes, ce qui a été le cas, et licencier sans problème. »

Entretien n° 49, 49 ans, plusieurs fois licenciée : l'employeur propose un CNE à OG : « C'était comme ça, il voulait tester. Avant nous, les autres étaient en CDI. Puis finalement il est passé en CNE parce que son avocat lui avait dit que c'était plus facile, que le CNE était plus simple. » De son côté, OG est très favorable à la flexibilité introduite par le CNE : « Et c'est vrai que quand il fallait faire des préavis, c'est pénible parce qu'il faut attendre, attendre... Et puis des fois, quand ça se passe mal aussi dans le cadre du travail, pendant deux mois c'est pénible, on vient à reculons... Des fois, ça m'est arrivé de rater une offre parce que la personne voulait que je vienne travailler le lendemain et mon employeur exigeait que je fasse mon préavis. C'est pénible ».

Entretien n° 51, baccalauréat : MX voit le CNE d'un bon œil : elle considère que ce n'est pas la peine de prolonger une mauvaise expérience. Elle ne veut pas que l'employeur se sente lié si celui-ci n'apprécie pas son travail. Elle ne veut pas perdre son temps dans un travail qui se déroulerait mal. « J'arrivais dans cet emploi, toujours dans la même perspective, j'essayais, j'essayais, cela ne m'a pas déplu le côté liberté des deux côtés. Je savais que ça pouvait mal marcher, que je pouvais me faire virer par les employeurs s'ils n'étaient pas satisfaits de moi et, en même temps, je pensais les satisfaire (...). Et de mon côté, je n'avais pas tellement envie de me poser avant de savoir si ça me plaisait (...). Je sais que ça emmerde la plupart des gens qui disent qu'ils sont en situation de précarité pendant deux ans mais moi, étant donné que j'étais précaire depuis deux ans. »

Par ailleurs, les personnes interrogées en CDI semblent avoir eu un peu plus de marge de manœuvre et pu négocier, notamment le salaire ; la plupart indiquent qu'elles n'auraient pas accepté un CNE.

Les CDD/CDI

Certains, notamment les CDI, n'auraient pas accepté un CNE, la nature du contrat constituait, disent-ils, « un élément important du choix ».

Entretien n° 2 : à propos du CNE, CR, en CDI, dit refuser d'en accepter un. Elle explique d'ailleurs que lorsqu'elle était à la recherche d'un emploi, elle ne répondait pas aux annonces qui proposaient un poste en CNE. Avec son expérience, CR pense mériter mieux qu'un CNE. Pour elle, le CDI reste le meilleur type de contrat. D'ailleurs, elle n'accepterait pas non plus un CDD.

6. LA JUSTIFICATION DE L'EMPLOYEUR ET SIGNATURE DU CONTRAT

Une minorité d'embauchés demandent à l'employeur de justifier l'embauche en CNE. Les salariés parlent très rarement du CNE avec leur employeur après la signature de contrat. Certains ne discutent pas non plus du CNE avec leurs collègues, notamment à cause du faible effectif et du fait que tout le monde travaille ensemble et avec l'employeur. Mais, parfois (moins d'un tiers des cas), les embauchés osent demander pourquoi l'employeur embauche en CNE et ce qu'est le CNE. La plupart du temps l'employeur répond ou bien que c'est parce qu'il a des aides spéciales, ou bien que « *maintenant on fait comme ça* » ou, ce qui revient au même, que le comptable ou le patron qu'on ne voit jamais ont décidé que c'était comme cela, ou encore que c'est parce qu'il a déjà eu des problèmes avec de précédents employés. Aucun n'a dit entièrement ce qu'était le CNE. Tous insistent sur le fait que c'est un CDI. Pratiquement aucun n'indique qu'il y a une prime de rupture. La plupart des interviewés l'ont appris au cours de l'entretien de l'enquête.

Entretien n° 7, bac plus 5 : L'employeur a justifié le recours au CNE par la date récente de création de l'entreprise, courant 2005. De plus, le salarié ne se sent pas en position de discuter : « *Je me vois très mal me plaindre ou même parler sur le CNE, ça pourrait me mettre mal à l'aise.* »

Entretien n° 14, 24 ans, BTS : TC a accepté un emploi en CNE car son employeur lui a présenté comme un allègement de charges. *« Je me vois très mal me plaindre ou même parler sur le CNE, ça pourrait me mettre mal à l'aise. »*

Entretien n° 15, au chômage depuis quatre mois, assistante de direction : LO a demandé bien après l'entretien d'embauche pourquoi elle avait été recrutée en CNE alors que le reste de l'équipe était en CDI. Son employeur lui a expliqué que c'est le cabinet juridique qui leur prépare les contrats qui a proposé cette solution. Selon LO, son employeur ne voit pas de différence significative avec le CDI et la considère en CDI. LO se considère également en CDI.

Entretien n° 21, BEP : *« Maintenant, il y a peut-être eu du profit de la part des salariés. On a vu tellement de choses qu'à la fin, il faut peut-être en arriver là, je ne sais pas (...) Je suis un peu partagée. Je vois des gens salariés qui n'ont pas de respect. Ils vont faire un abandon de poste, ils s'en fichent, ils n'ont pas de conscience professionnelle. Peut-être l'employeur, à force d'être amené aux prud'hommes pour ceci cela, peut-être que... si avec un CNE, on arrive à les prendre, c'est bien. C'est une manière pour l'employeur de se protéger des salariés qui abuseraient de leurs droits. Je pense, sinon je ne vois pas l'intérêt de créer ce genre de choses. C'est une bonne manière de se débarrasser des salariés un peu récalcitrants. Ça rend l'entreprise dynamique. C'est ça. Avec la patronne on arrive à discuter. Ce que j'ai retenu, c'est l'abus de confiance du salarié. Moi, si je suis patron, j'embauche des gens, ils font un abandon de poste. Les gens qui disent, je suis motivé et au bout d'un mois, après la période d'essai, ils se montrent sous leur vrai jour et ils ne font rien. »*

Entretien n° 22, bac, assistante : C'est l'employeur qui au cours du premier entretien d'embauche, lui a proposé un contrat en CNE en lui expliquant que ce contrat le protégeait en cas de litige. Il lui a expliqué qu'il avait eu un désaccord avec une ancienne assistante sur la qualification de la rupture : démission suite à une non reprise de poste après un congé maternité selon lui, licenciement selon elle.

Entretien n° 24, CAP plomberie : BN accepte la période d'essai. À son terme, convaincu des compétences de sa recrue, le patron propose une embauche. C'est à ce moment qu'il parle de contractualiser sous la forme d'un CNE. Il argue qu'il s'agit de l'équivalent d'un CDI pour les jeunes. À la différence que, sous ce type de contrat, lui peut bénéficier d'une aide publique en vue de financer le poste. Rien n'est évoqué à propos des autres spécificités du CNE et de toutes ses implications concrètes pour le salarié.

Entretien n° 42, bac plus 5 : Le cabinet lui propose un CNE avec l'argument : le passage en CDI s'effectuera dès la réussite au concours d'avocat en septembre. Ils discutent ensemble des conditions contractuelles exactes et s'informent en premier lieu sur ce tout nouveau contrat. *« Nous nous sommes procurés un contrat type pour le lire ensemble »*. L'avis est que c'est *« un CDI avec une période de consolidation (au sens de période d'essai) de deux ans »*. Il est décidé en commun un préavis de deux semaines pour elle (inscrit au contrat), un préavis de deux mois pour l'employeur (inscrit au contrat), de considérer la non réussite au concours comme un motif de rupture (clause non inscrite au contrat) et une indemnité de licenciement à 10 % au lieu des 8 % prévus.

Entretien n° 63, bac plus 5, ingénieur : L'employeur a proposé le premier d'utiliser la forme juridique du CNE. Comme argumentation, il a indiqué que, pour une petite entreprise nouvellement constituée, cela procurait une sécurité juridique supplémentaire pour l'employeur, les ruptures des contrats étant, pour les deux parties, facilitées.

Entretien n° 70, vendeuse en habillement : En mai, la responsable d'un magasin de vêtements avec laquelle elle avait sympathisé lorsqu'elle n'était que simple cliente et à qui elle avait dit qu'elle cherchait du travail, lui apprend que l'une des salariées est partie, lui demande d'apporter un

CV et lui propose de prendre cette place. La responsable l'embauche comme vendeuse, en CNE parce que ce n'est pas elle la « grande patronne » et que c'est comme cela : « *le patron, que l'on ne voit jamais et qui décide tout, n'embauche qu'en CNE* ».

Entretien n° 71, menuisier. Pourquoi en CNE ? « *C'étaient les contrats qui se faisaient à l'époque* ». Quelqu'un d'autre que le patron s'occupait des papiers.

Entretien n° 75, esthéticienne : Comme le soir, TD avait eu sa proposition de contrat, le lendemain elle demande à sa patronne pourquoi c'est un CNE qu'on lui propose. La patronne lui a répondu que le CNE « donnait des avantages aux patrons » (elle n'a pas trop bien compris), « la patronne a baratiné qu'au niveau des charges salariales, c'était mieux, qu'ils avaient moins de charges à payer qu'avec un CDI normal, que ça leur revenait moins cher, surtout au niveau du licenciement ». TD avait vu qu'il y avait une indemnité de licenciement. Elle trouvait que donner une indemnité, « *c'est quand même relativement bien, car on n'est pas obligé d'invoquer pourquoi on vous licencie et donc ça contrebalance. C'est normal, voire obligatoire surtout que le salarié ne sait pas pourquoi il est licencié. Le fait que le patron n'ait pas de motif à donner, c'est assez particulier.* »

Chapitre 3

L'EXPÉRIENCE DU CNE : LA VIE AU TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

Nous analysons dans cette partie la période qui part de l'embauche en mai ou juin 2006 et nous nous intéressons à la vie au travail (partie II du guide d'entretien) et à la vie hors travail (partie III). Ont été successivement et systématiquement analysés :

- le contenu du poste, de l'emploi, du travail en relation avec les attentes de la personne suite à son recrutement ainsi que les évolutions éventuelles au fil du temps ;
- la nouveauté de l'emploi dans l'entreprise en s'intéressant particulièrement aux risques et aux incertitudes qui pèsent sur la pérennité de l'emploi et de la personne embauchée dans l'entreprise ;
- l'intégration de la personne dans l'entreprise ;
- la « qualité de l'emploi » en précisant les éléments qui plaisent et ceux qui déplaisent ;
- les connaissances de la personne sur la situation économique et sociale de l'entreprise ;
- l'évolution de la relation de travail pendant l'emploi ;
- les projets professionnels à court et moyen termes de la personne ;
- les relations entre l'emploi (et ses évolutions), la situation actuelle de la personne (stabilité, difficultés) et la capacité à imaginer (à réaliser) des projets personnels (vie familiale, achats).

1. LA VIE AU TRAVAIL

1.1 Le poste, l'emploi, le travail en CNE

Très grande diversité des activités et des métiers exercés en CNE, à l'image de ce que l'on trouve en CDD et en CDI. Le CNE n'est pas réservé aux emplois non qualifiés ; il est aussi le contrat de jeunes professionnels et, plus généralement, de personnes de tout âge qui débutent dans leur activité ou reprennent un emploi après une longue période de chômage ou d'intermittence de l'emploi.

Exerce le métier appris, souvent débutant ou en difficulté

Cuisinier (n°8, H, 21 ans, choix du poste) ; plombier (n°9, H, 34 ans, première véritable expérience) ; agent immobilier (n°13, H, 54 ans, chômage longue durée) ; commerciale HQ (n°14, F, 24 ans, HQ, emploi choisi mais fort engagement demandé) ; responsable administrative et financière (n°17, F, 52 ans, au chômage après licenciement économique) ; assistante comptable (n°19, F, 41 ans, a démissionné pour cet emploi plus intéressant et porteur) ; responsable de magasin (n°20, F, 54 ans, après licenciement économique d'un grand magasin parisien) ; esthéticienne (n°21, F, 26 ans, besoin urgent de trouver un emploi) ; assistante de direction (n°22, F, 35 ans, emploi choisi malgré chômage) ; plombier (n°24, H, 20 ans, premier salarié de son artisan de patron) ; ambulancier auxiliaire (n°25, H, 40 ans, a exercé plusieurs métiers) ; frigoriste (n°28, H, 26 ans, CNE annoncé CDI) ; pharmacien (n°35, H, 30 ans, plusieurs temps partiels, envisage de reprendre des études de médecine) ; électricien (n°36, H, 36 ans, a quitté un emploi en CDI pour aider un ancien collègue devenu patron sans savoir qu'il s'agissait d'un CNE) ; assistante juridique (n°40, F, 25 ans, termine ses études de droit) ; juriste (n°42, F, 24 ans, échec à l'examen d'avocat et CNE aménagé) ; monitrice auto-école (n°43, F, 24 ans, travaille chez sa mère) ; commis de cuisine (n°47, H, 26 ans, formation initiale d'information mais préfère métier de la cuisine) ; assistante de direction bilingue (n°51, F, 26 ans, patronne « odieuse ») ; assistante de production (n°52, F, 25 ans, jeune diplômée embauchée après un stage, à côté d'« intermittents permanents ») ; barman (n°54, H, 45 ans, crise

suite à la reprise de l'affaire) ; plombier (n°58, H, 21 ans, débutant) ; assistante organisation événements culturels (n°61, F, 26 ans, débutante) ; informaticien développeur web (n°63, H, 32 ans, temps partiel pour créer sa propre entreprise) ; esthéticienne (n°75, F, 26 ans, mauvaise gestion de l'institut) ; coiffeuse (n°80, F, 25 ans, trois emplois à temps partiel dont deux en CDI).

En CDI : consultant en organisation (n°2, F, 27 ans, consultant en organisation, rupture avec contentieux en fin de période d'essai) ; informaticien (n°4, H, 49 ans, plutôt mission d'intérim et chômage) ; architecte (n°23, débutante, a reçu une augmentation à la fin période d'essai) ; agent de réservation (n°27, F, 27 ans, a démissionné pour un travail plus intéressant en CDI) ; vendeur (n°31, H, 34 ans, CDI habituel mais forte rotation) ; responsable de communication (n°32, F, 45 ans, a retrouvé un poste à responsabilité après licenciement économique et chômage avec l'Apec) ; agent de voyage (n°33, F, 23 ans, a démissionné sans préavis, congé-maternité et pense à reconversion) ; responsable de magasin (n°39, F, 35 ans, en CIE, démission contrainte à cause de pénibilité, en maladie, essaie de faire requalifier en licenciement) ; serveuse de restaurant (n°41, F, 24 ans, recherche horaires moins contraignants) ; technicien (n°46, H, 24 ans, trop faible salaire, accepterait CNE en contrepartie d'un bon salaire) ; responsable pôle commercial (n°60, H, 26 ans, apprentissage en vue de la reprise de l'affaire familiale)...

En CDD : assistante de mise en scène (n° 37, F, 23 ans, 500 euros pour les deux mois et demi, en recherche boulot standard en CDI) ; design en décoration (n°55, F, 27 ans, passée en CDI, « *preuve de reconnaissance plus que stabilité* ») ; apprenti menuisier (n°68, H, 21 ans, sept ans de formation en cours comme compagnon du Tour de France) ; ouvrier du bois (n°69, H, 38 ans, tentative de devenir patron, retour transformé en CDI chez ancien employeur mais salaire insuffisant) ; plaquiste (n°77, H, 63 ans, à temps partiel dix mois, puis retour à la retraite) ; serveur (n°78, H, 34 ans, remplacement, chômeur en cours de reprise d'un restaurant) ; comptabilité et contrôle de gestion (n°81, F, 33 ans, CDD et non renouvelé parce qu'enceinte, en congé parental)...

Déclassement, reconversion

Assistante commerciale (n°3, F, 29 ans, déclassement mais opportunités) ; accompagnement de personnes à mobilité réduite (n°6, F, 53 ans, reconversion pour contact avec clientèle) ; agent immobilier (n°10, H, 28 ans, BTS en chômage longue durée) ; ravaleur de façade (n°11, H, 38 ans, réfugié politique, sociologue de formation) ; assistante de direction (n°15, F, 25 ans, déclassement mais premier vrai emploi, bon salaire et bonnes conditions de travail) ; aide ménagère (n°18, F, 41 ans, reprise d'emploi dans activité nouvelle mais choisie, après deux ans de chômage) ; caissier à temps partiel (n°34, H, 40 ans, comptable de formation en Côte-d'Ivoire, réfugié politique et handicapé physique) ; chargé de recouvrement (n°53, H, 34 ans, expérience internationale antérieure mais long chômage en France) ; menuisier formé sur le tas (n°71, H, emploi chez ancien collègue devenu patron) ; cuisinier pizaiolo (n°72, H, 26 ans, bouge beaucoup, créera son entreprise un jour).

En CDD : secrétaire assistante de direction (n°56, F, 41 ans, CAE dans le secteur associatif, essaie d'obtenir transformation en CDI mais craint un licenciement économique) ; préparatrice de commande (n°66, F, 35 ans, ponctuellement en remplacement congé-maternité chez un ancien employeur, au RMI au moment de l'enquête) ; peintre en bâtiment (n°79, H, 40 ans, RMI, en surendettement, précarité, n'arrive pas à se faire recruter par intérim)...

En CDI : « secrétaire à tout faire » de son compagnon-artisan (n°65, F, 35 ans, en CIE, certainement licenciée à la fin du contrat aidé) ; consultante conseillère en création d'entreprise (n°82, F, 55 ans, anciennement indépendante, devenue salariée suite à maladie, « *trop âgée et trop diplômée* »)...

Emploi alimentaire non qualifié provisoire

Barrista (préparation du café) à mi-temps dans la restauration rapide (n°7, F, 27 ans, diplômée des beaux arts, autre boulot alimentaire à mi-temps comme vendeuse en CDI) ; coursier (n°29, H, 34 ans, formation de pilote de ligne) ; « cuisinier » dans une saladerie (n°74, H, difficulté de monter son entreprise en infographie)...

On trouve également des emplois alimentaires en CDD : employé administratif (n°1, H, 50 ans, surcroît d'activité de cinq mois, sans prolongation) ; agent d'accueil (n°5, F, 21 ans, vingt-neuf heures par semaine) ; chauffeur-livreur (n°76, H, 42 ans, recherche emploi en relation avec compétences en langues, en musique...)...

On en rencontre aussi en CDI : agent de sécurité (n°45, H, 25-30 ans, temps partiel, tente de terminer études supérieures) ; serveuse-caissière (n°59, F, 20 ans, malgré CDI, a rapidement démissionné pour reprendre études)...

Autre emploi non qualifié

Distributrice de prospectus (n°16, F, 31 ans, trente heures/mois, travail « pénible pour un revenu dérisoire ») ; déménagement (n°44, H, 45 ans, temps partiel de CNE, CDI ou CDD, précaire en tout cas) ; ménage (n°57, H, 35 ans, temps partiel complété par prestations indépendantes : étranger aux marges de l'emploi) ; vendeuse-caissière en boulangerie (n°64, F, 26 ans, vingt-cinq heures/semaine, annoncé comme CDI, en fait remplacement de quelques mois) ; serveuse dans hôtel-restaurant (n°73, F, 25 ans, cherche à se libérer de la famille)...

Idem en CDI : femme de ménage (n°12, F, 40 ans, petit temps partiel, régularisée en 2006 et recherche emploi caissière)...

En CDD aussi : femme de ménage (n°67, F, 28 ans, à mi-temps, régularisée récemment, apprend la langue et recherche un temps plein)...

1.2 Nouveauté du poste, risques et incertitudes sur le poste et l'embauche (CNE)

Beaucoup des personnes interrogées occupent un emploi de production, essentiel dans la réalisation du chiffre d'affaires et donc soumis directement à une forte pression et à un fort contrôle de leur encadrement (souvent le patron), d'où des relations qui se dégradent parfois rapidement. Peu de nouveaux postes à tester, peu d'incertitude sur la pérennité économique du poste. La pression s'exerce sur les personnes, sur leur productivité et sur leur engagement quotidien.

Création de l'entreprise, création du poste

Entretien n°3, F 29 ans : choisi d'enrichir son poste en s'appropriant d'autres responsabilités : « C'était une création de poste. J'avais tout à refaire, donc au début ça allait et puis je me suis très vite ennuyée ».

Entretien n°7, F 27 ans, barrista : toute l'équipe était embauchée en CNE. En trois mois, l'effectif a doublé, passant de quatre à plus huit salariés. Quatre d'entre eux ont été licenciés au bout de quelques semaines (manque de connaissance du métier pour trois, problème d'horaire pour une quatrième) comme pendant une période d'essai. Le licenciement de chaque salarié a été suivi d'un nouveau recrutement.

Entretien n°36, H 36 ans, électricien : création du poste dans une nouvelle entreprise.

Entretien n°63, H 32 ans, informaticien développeur web : création d'emploi, devenu permanent. L'emploi est encore plus intéressant que prévu : le travail permet constamment de progresser, se former et se réactualiser. Et, malgré un travail dense, l'ambiance est bonne, l'entreprise en

constant développement, elle compte actuellement six salariés, tous en CNE. Son poste était une création d'emploi.

Emploi supplémentaire ou en forte évolution

Entretien n°10, H 28 ans, VRP négociateur dans l'immobilier : un emploi supplémentaire, « il n'y a avait aucune surprise ».

Entretien n°16, F 31 ans, distributrice de prospectus : création de poste pour faire face à l'extension de la zone d'intervention de l'agence immobilière. Sur un poste essentiel, elle pense que l'activité est permanente et que l'agence avait l'intention de la garder à long terme (après avoir démissionné, elle a d'ailleurs revu la même annonce à l'ANPE).

Entretien n°34, H 40 ans, caissier à temps partiel : « J'ai pris des responsabilités. Quand la patronne n'est pas là, je veille à la propreté du salon de coiffure, je fais respecter les horaires des employés. Je surveille les produits, tout ce qui est marchandises, la paie, tout ce qui est comptabilité (...) J'ai eu des responsabilités (...) En fait, c'est venu de moi. J'ai pris l'habitude de penser à tout dans l'intérêt de me montrer un peu plus efficace. Elle m'a dit : "tiens, tu es à temps partiel. Je vais m'organiser. Je vais te mettre à temps plein". En fait, c'était le but que je recherchais ».

Entretien n°42, F 24 ans, juriste : a créé un nouveau type de poste comme stagiaire puis comme salariée, comme aide à tous les avocats qui pouvaient lui déléguer des tâches.

Emploi banalisé

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : « C'était pareil pour tout le monde, il disait juste quand ce n'était pas bien ».

Entretien n°11, H 38 ans, ravaleur de façade : aime son travail et le fait bien mais fort turnover : « je sais qu'il y a des gens qui viennent et qui partent ».

Entretien n°20, F 54 ans, responsable de magasin : a remplacé un salarié transféré dans un autre magasin. Elle qualifie son titre de responsable de magasin de « pompeux » par rapport au peu de responsabilités. Elle regrette d'ailleurs le peu de responsabilités qu'elle a aujourd'hui alors qu'avant, elle était responsable d'une équipe de trente personnes.

Entretien n°28, H 26 ans, frigoriste : a remplacé un ouvrier démissionnaire.

Entretien n°29, H 34 ans, coursier : la direction a « remarqué que j'étais un bon élément, que j'étais un bon coursier, que je travaillais bien, que j'étais sérieux, les clients étaient satisfaits, les courses étaient faites à l'heure, je faisais mon travail correctement. Donc j'estime que j'étais un élément qui les intéressait ».

Entretien n°40, F 25 ans, assistante juridique : « en relation avec les études que j'ai faites, je fais de la rédaction de conclusions, je traite des dossiers. J'ai remplacé quelqu'un qui faisait ça ; il y a une dizaine de collaborateurs dans l'étude qui font la même chose que moi. Il y en a deux qui sont étudiants (...) sinon, ce sont des gens qui sont là depuis une trentaine d'années ».

Entretien n°44, H 45 ans, déménageur : « je travaillais trois-quatre jours par ci par là. C'était selon leur besoins (...) ils m'appellent et quand ils n'ont besoin de personne, ils ne m'appellent pas. Sur un mois, je travaillais une semaine, deux semaines, trois semaines. »

Entretien n°71, H menuisier formé sur le tas : son activité, qui consiste à poser des volets, l'oblige à beaucoup se déplacer, il travaille dans une entreprise créée par un ancien collègue.

Entretien n°75, F 26 ans, vendeuse chaussure : remplace deux personnes qui étaient en CDI. Surmenage et pression considérable de la patronne.

Emploi de production essentiel, parfois sous forte pression

Entretien n°13, H 54 ans, négociateur immobilier : « Je travaillais pratiquement six jours sur sept pour ne pas dire sept car je faisais aussi bien l'administratif que le reste. Je travaillais 45, 50 heures ». Présence essentielle pour le directeur : « quand j'ai voulu partir, ça a été très difficile. Il ne trouve personne, c'est une généralité sur les agences immobilières. »

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : caractère central de son poste (sûrement en CDI en l'absence de CNE), étendu au bout de 2 mois à des tâches administratives et de gestion ; évolution satisfaisante qui lui permet d'acquérir de nouvelles compétences. Travaille de 9 h 30 à 21 h, parfois sans pause, cinq jours par semaine et n'a pas de RTT. « Je ne peux pas dire que le CNE me motive dans mon travail (...) ça n'a rien d'un challenge, c'est plus une épée de Damoclès qui peut tomber à tout moment sans raison ».

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : remplace une personne licenciée au bout de quelques semaines (« il ne correspondait absolument pas à ce type d'emploi »). Dès le début, le travail s'est très bien passé et son employeur était content du travail qu'elle fournissait : « j'ai commencé à créer quelques outils de communication, tout ce qui est partenariat et relations de presse. C'est moi qui ai intégré ça [à mon poste]. C'est moi qui ai voulu mettre ça en place, ce qu'elles ont tout à fait accepté et bien accepté. Maintenant elles sont elles-mêmes en train d'établir une vraie stratégie de communication et je vais prendre plus de responsabilités petit à petit en terme de communication ». Ses responsabilités « évoluent doucement mais comme la structure donc pour le moment ça va mais j'aimerais que ça évolue dans les six mois, sinon j'avoue que je commencerais à chercher ailleurs. »

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : le travail correspond exactement à ce pour quoi elle pensait avoir été recrutée et n'a pas évolué au cours du temps. Poste essentiel au fonctionnement de l'entreprise, elle y remplace une personne qui a démissionné pour retourner travailler dans sa région d'origine.

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : recrutée pour remplacer une personne qui l'a formée pendant 7 mois avant son départ à la retraite. Pense que l'employeur l'a embauchée de façon permanente ; sa présence est essentielle au fonctionnement de l'entreprise.

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : « c'est vrai que sans nous... On n'est jamais irremplaçable, mais apparemment maintenant trouver une esthéticienne bien, qui ne parle pas 'quartier', qui présente bien, polie, souriante, apparemment c'est difficile ».

Entretien n°22, F 35 ans, assistante de direction : remplace l'ancienne « bras droit » partie en congé maternité et en cours de licenciement. Indispensable au point que toute absence (congés, maladie) est « une catastrophe » pour son patron, une difficulté pour elle : organiser ses congés « lui casse les pieds » et « les RTT, je ne sais pas ce que c'est ».

Entretien n°35, H 30 ans, pharmacien : responsable de la délivrance des médicaments, de la vérification des prescriptions, des matières premières et des préparations.

Entretien n°43, F 24 ans, monitrice auto-école : elle est tout imprégnée de la profession de monitrice auto-école qu'elle a apprise avec sa mère, bien avant de passer son diplôme, à force de vivre immergée dans la profession. Elle développe tout un discours sur le respect des règles en générale et du code de la route en particulier.

Entretien n°47, H 26 ans, commis de cuisine : après avoir pratiqué deux ans l'informatique, la cuisine lui permet d'exprimer son dynamisme et sa créativité : « *J'ai une grosse liberté, ici je suis très content. Je fais ce que je veux (...) selon mon humeur du jour (...) j'ai carte blanche* ». Il occupe une place centrale dans le restaurant, avec beaucoup de responsabilités : « *c'est le stress de l'activité, c'est les compétences aussi (...) Quand tout va bien c'est cool parce que tout le monde bosse ensemble, tout le monde se tire par le dos* ».

Entretien n°51, F 26 ans, assistante de direction bilingue : la patronne gère une société internationale sans maîtriser l'anglais et doit faire une confiance aveugle à son assistante (notes internes, contrats...). Pour autant elle est amenée à nouer des contacts avec tous les salariés, connaît l'entreprise de l'intérieur et joue de fait un rôle d'animation d'équipe : « *C'était 39 heures, je supportais un personnage toute la journée et puis je sentais que, pas que j'étais un pilier, mais c'était quand même un travail dont elle ne pouvait pas se passer* ».

Entretien n°52, F 25 ans, assistante de production : « *faire un budget, ça c'est hyper intéressant et c'est vraiment moi toute seule dans la boîte qui le fait. C'est réfléchir concrètement où on va tourner, dans quel pays, pendant combien de jours, avec quelle équipe, avec quel matériel. Là, c'est une discussion avec le réalisateur, une discussion avec le producteur... Je suis en contact avec toutes les sociétés de production à l'étranger* ».

Entretien n°53, H 34 ans, chargé de recouvrement : besoin d'être en relation permanente avec ses responsables qui ne sont pas du tout disponibles pour lui : « *Normalement, avec les boîtes respectables, il faut parler avec les salariés, voilà : on va faire ça, il ne faut pas faire ça, il faut faire ça... treize ans que je travaille quand même ! [...] Mais eux, je ne sais pas, je pense qu'ils n'ont pas le temps. [...] Si on parle, on parle dans les escaliers : Ah, bonjour ? Ça va ? C'est très quick... très dur... et c'est ça le problème à la fin...* ».

Entretien n°54, H 45 ans, barman : suite à la reprise de l'affaire, tous les salariés sont reconduits en CDI excepté le barman dont le salaire, qui prend en compte sa responsabilité de l'équipe, est trop élevé au goût des repreneurs. Rupture du contrat de travail et nouvelle embauche trois jours plus tard à des conditions salariales moins favorables (CNE, baisse du salaire, baisse des responsabilités).

Entretien n°58, H 21 ans, plombier : les salariés sont protégés, quel que soit leur contrat, par la difficulté à leur trouver des remplaçants. Le salarié enquêté a l'impression d'être en CDI puisqu'il travaille bien et l'employeur a besoin de lui.

Entretien n°61, F 26 ans, assistante organisation événements culturels : le CNE protège contre la violence des motivations du licenciement en CDI : « *je préfère qu'il me licencie sans avoir une lettre injurieuse listant des griefs personnels comme d'autres ont reçu. Ça touche beaucoup plus fort l'intégrité de la personne. Tu ne peux pas laisser passer ça et tu t'embarques dans une histoire aux prud'hommes. Quand tu reçois une lettre injurieuse comme ça, t'as un besoin de reconnaissance aux yeux de tous* ».

Test de la personne

Entretien n°6, F 53 ans, accompagnatrice de personnes à mobilité réduite : embauchée pour dix heures par semaine les premiers mois avant de passer à temps plein : certainement un moyen de la tester.

1.3 L'intégration dans l'entreprise

Dans ces petites structures, l'ambiance, les bonnes relations avec l'équipe et le patron sont essentielles. Le CNE peut être une source de tension, en marquant par exemple la différence entre les anciens et les nouveaux au-delà de la période d'essai traditionnelle de quelques mois. Mais les différences de statut sont souvent inconnues ou ignorées. Pour les employeurs qui connaissent un turnover élevé, le CNE banalise les ruptures et évite les procédures. À l'inverse, lorsque l'emploi est temporaire mais à durée non connue à l'avance, le CNE à l'avantage sur le CDD d'éviter de préciser au salarié le caractère provisoire du contrat, avec les éventuelles conséquences négatives sur l'engagement des personnes dans l'activité et dans l'entreprise.

Sans problème particulier

Entretien n°6, F 53 ans, reconversion après avoir été assistante commerciale : « agréablement surprise (...) Je suis très contente de ce que j'ai trouvé, je suis très bien dans mon job ... [avec mon employeur] il y a une réciprocité de confiance. Je me sens très bien dans ce que je fais ».

Entretien n°7, F 27 ans, barrista : bonne intégration dans l'entreprise.

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : « quand j'ai un travail j'y tiens quand même. Je n'ai pas envie qu'on me mette à la porte au bout de trois jours [...] J'avais peur de pas en faire assez malgré que je travaillais bien, comme ils me le disaient ».

Entretien n°13, H 54 ans, négociateur immobilier : « excellentes relations » avec supérieur et secrétaire, très mauvaises avec le troisième salarié qui « n'avait que le nom » d'agent commercial.

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : en contact par fonction avec l'ensemble de l'équipe, elle juge les relations avec ses collègues bonnes ainsi que l'ambiance générale de travail.

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : en parlant de ses deux patronnes, l'une, « c'est ma grande sœur », l'autre, « c'est ma deuxième maman (...) On est une petite famille. Il faut qu'on s'entre aide énormément et qu'on ait une confiance absolue les uns entre les autres sinon ça ne peut pas tourner. Ça c'est très bien passé. Je travaille beaucoup mais elles me le rendent bien. Elles sont très arrangeantes. Ce sont deux femmes très humaines ».

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : très bonne ambiance avec les collègues. La conflictualité de sa relation avec un supérieur n'était pas liée à CNE mais à sa fonction (demandes de justificatifs pour le remboursement de gros frais).

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : « Quand j'ai été embauchée dans l'entreprise, ma responsable esthéticienne m'a dit : "Oui, je suis en CNE". Donc toutes les esthéticiennes étaient en CNE, que ce soit à des postes de salariés ou des postes de responsables (...) Donc ça m'a rassurée ».

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : Elle n'a jamais eu peur de perdre son emploi, ni eu l'impression de devoir faire ses preuves ; très confiante grâce à ses compétences et à ses bonnes relations avec les supérieurs hiérarchiques qui sont « à l'écoute ».

Entretien n°36, H 36 ans, électricien : « Quand on s'aidait pour finir, ça se passait très bien ».

Entretien n°42, F 24 ans, juriste : le regard porté sur elle change lorsqu'elle passe de stagiaire à CNE. Elle est considérée « comme une salariée à part entière », comme une permanente alors qu'au départ le stage renvoyait à l'idée d'un séjour limité.

Entretien n°54, H 45 ans, barman : malgré les tensions, jamais le patron ne brandit la menace du licenciement et du CNE : « Pour moi, c'était un CDI ».

Les anciens et les nouveaux, faire ses preuves

Entretien n°9, H 34 ans, plombier : « Y a deux boîtes, c'est-à-dire qu'il y a les anciens, ils sont trois (...) et puis nous, les nouveaux ; les anciens ils sont toujours au courant de tout et puis nous les nouveaux, on n'est jamais au courant de rien. »

Entretien n°10, H 28 ans, VRP négociateur : « J'étais motivé au début, peut-être un peu moins après. [...] J'étais motivé, je ne le montrais peut-être pas assez mais je l'étais ».

Entretien n°11, H 38 ans, ravaleur de façade : « Je pense que depuis le CNE, chez lui tout le monde est en CNE, sauf les anciens qui sont en CDI normal [...] je ne sais quels avantages ils ont les chefs d'entreprise, mais chez lui c'est ça ou rien ». Patron raciste qui le nomme « preto » (« noir » en portugais, « chez moi, c'est comme ça ou tu te casses »), « le chef d'entreprise il ne parle même pas français, il a été en France depuis plus de vingt ans, il ne comprend rien du tout ».

Entretien n°18, F 41 ans, aide-ménagère : dispose d'un « savoir-faire (...) C'était mon plus car je faisais tout. Je n'ai eu aucun retour négatif, bien au contraire ». On lui confiait les clients les plus « pénibles » et les plus « délicats ». Si elle était restée, elle serait devenue coordinatrice d'équipe au bout d'un an : « un bon élément, chez eux, ils savent le récompenser [...] Je les ai trouvés très humains et ça m'a plu ».

Entretien n°20, F 54 ans, responsable de magasin : en bonne relation avec sa supérieure (en contact une fois par semaine par téléphone). Elle pense vraiment avoir été recrutée pour une durée indéterminée. Elle n'est pas sûre du statut contractuel des salariés dans les autres magasins mais pense que les « nouveaux » sont en CNE et les « anciens » en CDI.

Entretien n°24, H 20 ans, plombier : « Depuis tout petit, on me dit : plus t'en fais, mieux ce sera. Pour moi, ça continue. Je ne vais pas me dire que j'ai fait mes preuves, je vais me relâcher maintenant que je suis en CDI ou en CNE. Ça ne sert à rien et ce n'est pas bon. »

Entretien n°28, H 26 ans, frigoriste : victime du harcèlement de son chef : « on n'en fait jamais assez (...) J'ai dit : je fais de mon mieux. Il m'a répondu : "il faut faire le maximum" ! » ; et mauvaise ambiance.

Entretien n°51, F 26 ans, assistante de direction bilingue : « La reconnaissance, il ne fallait pas y compter. C'était des critiques constantes, continues. Il faut dire que c'était tout qui n'allait pas... des pieds à la tête : physique, intellectuel... ». La patronne remet en cause les limites entre vie professionnelle et vie privée : « vous devriez porter plutôt du noir ou du blanc, parce qu'avec votre poncho marron-beige, ça ne rend pas votre côté mat, vous devriez éviter. Eh bien ! Je vais vous refaire votre éducation, vous ».

Entretien n°58, H 21 ans, plombier : mauvaise ambiance (« tout le monde se met des bâtons dans les roues ») sauf avec son binôme, à cause d'un sentiment d'injustice. « Les vieux gagnent beaucoup plus et nous laissent les déplacements ». Peu de considération pour le patron qui reste dans son bureau et qui touche 4 500 nets selon des indiscretions, plus « un autre patron sur la Côte d'Azur et que personne ne le voit jamais ».

Entretien n°64, F 24 ans, vendeuse – caissière en boulangerie : intégration difficile, ses supérieurs ont hésité, malgré son expérience, à lui laisser la caisse. Les salariés étaient filmés toute la journée, ce qui est facteur de stress. Temps partiel (pour s'occuper de son enfant) mais modulable et revenu trop faible.

Entretien n°75, F26 ans, esthéticienne : « Le CNE, c'est deux ans de mise à l'épreuve : les filles en CDI bossaient autant que celles en CNE, mais celles en CNE n'avaient rien à dire. Si on ne faisait pas le chiffre d'affaires du mois, la patronne mettait plus la pression sur les CNE que sur les CDI : les CNE ont plus leurs preuves à faire, il faut bosser deux fois plus. Il faut rentabiliser. Les filles qui sont là en CDI, elles sont sûres de rester, pas nous ».

De passage ou isolé(e)

Entretien n°16, F 31 ans, distributrice de prospectus : n'a eu quasiment aucun contact, ni avec son collègue distributeur ni avec ses supérieurs hiérarchiques. Elle regrette de n'avoir eu aucun conseil, aucune indication, d'avoir été « lâchée ».

Entretien n°29, H 34 ans, coursier : travail trop solitaire : « Vous êtes sur votre moto et votre métier, c'est de transporter des plis. La seule personne que vous avez en ligne, c'est le 'dispatcher', celui qui dispatche le travail ».

Entretien n°44, H 45 ans, déménageur : ne se considère pas comme un permanent dans la société. Il est embauché en temps partiel et utilisé de façon aléatoire, « ils sont deux ou trois à être traités comme ça ». Pour le reste, il y a des permanents, la secrétaire et deux autres personnes dont la personne malade que BC remplace. Eux sont « embauchés définitivement » (CDI à temps plein). Même si le salaire horaire est satisfaisant au regard du secteur (9 euros, plus les primes), difficile financièrement quand il ne travaille que deux ou trois semaines dans le mois, « avec ma femme, on essaie d'économiser sur la bouffe et tout ça. » Le temps partiel est subi, l'emploi est précaire et les fins de mois sont dures ; il veut « travailler et gagner de l'argent ».

Entretien n°53, H 34 ans, chargé de recouvrement : sa collègue refuse de transmettre les informations dont il a besoin : « Elle sait que je vais rester là trois ou quatre mois, donc ça n'est pas la peine de se casser la tête avec lui... ». Pense finalement qu'il remplace une personne en congé-maternité. Le terme éventuellement fixé au contrat peut laisser supposer qu'il s'agit de l'utilisation du CNE comme CDD (remplacement d'une salariée en congé-maternité), avec peut-être une marge de manœuvre pour l'employeur pour décider de la durée du contrat.

1.4 La qualité de l'emploi

Même si les conditions de l'emploi sont parfois standard ou attendue par les salariés, beaucoup des entretiens révèlent des situations diverses de mauvaise qualité de l'emploi. En particulier, les salariés jugent souvent que le CNE permet encore plus de pression. Au point parfois d'aller jusqu'à une remise en cause de la relation salariale.

Qualité standard ou attendue

Entretien n°3, F 29 ans, future patron et propriétaire : « Le seul truc sur le CNE, c'est que c'est souple, c'est bien pour l'employeur et le salarié (...) Moi j'ai aucun soucis. [Mes collègues en CNE], ça ne leur plaisait pas parce qu'en fait eux ce qu'ils voulaient c'est être propriétaire et avoir un prêt ».

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : « Ils ne m'ont pas menti, ils m'ont dit dès le début ce que j'allais faire : ça s'est passé comme ils avaient dit, même si, à la fin ça s'est mal passé [...] Ils ne se sont pas moqués de moi ».

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : ambiance très agréable, bonne entente avec collègues. Employeur très « humaine ». Dans l'idéal, elle souhaite rester dans cette entreprise, à condition toutefois de recevoir une augmentation au bout d'un an et d'avoir davantage de mis-

sions de communication. « *J'aime ce que je fait, je m'y plais. J'aime les personnes. Si je pars, je sais ce que je vais perdre* ».

Entretien n°16, F 31 ans, distributrice de prospectus : « *Ce n'était pas super, mais je n'ai pas trop le choix [...] Je n'ai pas de diplôme, j'ai juste un bac, donc avec un bac sur la région, c'est de la manutention ou rien d'autre (...) J'ai pris ça un peu par dépit [...] je ne voulais plus travailler en usine, parce que l'usine c'est bien mais faut pas réfléchir [...] Les autres offres d'emploi c'était toujours de la manutention, de la préparation de commandes, des choses comme ça [...] ce n'est pas que ça qui m'intéresse. J'en ai fait un certain temps mais j'ai des petits problèmes de santé, donc je n'avais pas envie de continuer là-dedans (...) Je voulais voir un peu comment ça allait se passer et si ça avait été bien, je serais restée car ça me permettait d'avoir d'autres choses à côté, donc c'était bien* ».

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : son travail était reconnu et elle était encouragée par ses supérieurs. Le fait d'être en CNE n'a été ni une cause de stress, ni une source de motivation supplémentaire ; son travail ne présentait aucune différence majeure avec ses emplois précédents.

Entretien n°18, F 41 ans, aide-ménagère : au moment de l'entretien, les employeurs lui avaient fait part de leur peur qu'elle parte rapidement, ce que font la plupart des salariés à cause de la dureté du travail.

Entretien n°22, F 35 ans, assistante de direction : faire effectivement état de cette collaboration dans un CV est un « *atout majeur* » en cas de recherche d'emploi. Bonne rémunération. Son patron demande beaucoup mais accepte qu'on pose ses limites. Les relations entre ces deux personnes sont très cordiales. Au final, elle estime exercer un travail qu'elle qualifie de « *cool* » et ne sent pas du tout l'envie d'en changer.

Entretien n°29, H 34 ans, coursier, termine une formation de pilote de ligne : « *si on me propose un CNE en tant que pilote, je signe tout de suite* ».

Entretien n°35, H 30 ans, pharmacien : emploi avec un bon salaire qui permet de travailler quatorze heures de suite pour avoir plus de temps libre dans la semaine pour la musique. Même si le travail sollicite peu les connaissances acquises au cours des études.

Longue période d'essai

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : en CNE, « *je ne demanderais pas d'augmentation parce que je suis en période d'essai. Je me dis que si je demande une augmentation, forcément ils vont sentir qu'il y a un problème même si je connais très bien la personne* ». De même, « *je ne vais pas prendre de vacances pendant les deux ans d'essai [...] je ne veux pas prendre ce risque* ». Et encore : comme je suis en CNE, « *quand il y a un clash (c'est assez conflictuel du fait que l'on travaille avec des clients), je ne peux rien faire. Cependant, je ne me laisse pas faire, je l'ouvre quand même* ».

Entretien n°35, H 30 ans, pharmacien (suite) : les quatre autres CNE de la pharmacie, préparateurs en pharmacie, ressentent la pression ; ils n'osent pas négocier leurs vacances avec l'employeur parce qu'ils sont en CNE.

Entretien n°40, F 25 ans, assistante juridique : l'employeur « *m'a dit que dans ce genre de domaine, on a du mal à se rendre compte au bout de trois mois, si un salarié convient effectivement (...) Il faut six mois, c'est ce qu'il m'a indiqué, parce que les répercussions se font après (...) Il m'avait dit qu'au bout de six mois, il était toujours ouvert si j'avais envie de basculer vers un CDI* ».

Entretien n°54, H 45 ans, barman : le nouveau patron « m'a mis la pression dans mon travail (...). Il se la joue comme un grand patron avec l'argent des autres. Même son associé a vendu ses parts ». L'implication du patron remet en cause ses propres prérogatives.

Entretien n°70, F 32 ans, vendeuse chaussure : La pression est beaucoup plus forte sur les trois CNE, un vrai « chantage au licenciement » ; « avec un contrat comme cela, ils se sentent tout-puissants ». Moins sur elle, parce qu'elle a remplacé une CDI et qu'elle a menacé d'aller à l'Inspection du travail.

Relation salariale problématique

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : un climat de défiance « parce que l'équipe qu'elle avait avant ne foutait rien, parce qu'elles parlaient, elles refusaient des rendez-vous (...) On ne vit ça qu'une fois, on ne veut pas le vivre deux fois ».

Entretien n°51, F 26 ans, assistante de direction bilingue : aux yeux de la patronne, le CNE semble adapté aux types de relations (quasi-domesticité, homme de confiance, bras droit) qu'elle cherche à établir avec son assistante.

Entretien n°53, H 34 ans, chargé de recouvrement : « Ils cherchent quelqu'un de flexible, qui travaille beaucoup. Moi, j'ai un contrat, j'ai des horaires, j'ai respecté, c'est tout... ».

Emploi dégradé

Entretien n°25, H 40 ans, ambulancier auxiliaire : l'employeur « met des différences entre les gens sur le salaire. Il fait de la discrimination entre les salariés, entre les ambulanciers. Certains gens sont bien payés, d'autres qui ne sont pas payés. (...) Je suis obligé de garder ce boulot même si c'est 1 000 euros par mois. Je croyais que ça n'existait pas 1 000 euros par mois ... je gagne 300 euros de moins que dans l'autre boîte où j'avais travaillé ». Recours possible mais, aurait dit le délégué syndical, « ça n'était pas la peine maintenant, surtout avec un CNE ».

Entretien n°36, H 36 ans, électricien : « Moi, je m'attendais à ce qu'on règle les lacunes restantes dans ce métier d'électricité. C'est pour ça que j'attendais d'être sur les chantiers avec lui – lui ça va il est assez bon – qu'il me montre les erreurs éventuelles que j'aurais pu faire. Ça ne s'est jamais fait. C'est ça que j'attendais pour parfaire et lui n'a jamais voulu ».

Entretien n°57, H 35 ans, ménage : activité de ménage dévalorisé, à temps partiel, peu rémunéré. Il est sur le marché du travail sans être installé dans un emploi. En complément d'une activité variable de prestataire indépendant pour une grosse société de distribution. Dans les deux cas, prestations de sous-traitance, impersonnelle, flexible et commerciale.

Entretien n°61, F 26 ans, assistante d'organisation d'événements culturels : directeur incapable de faire avancer les dossiers (son côté « artiste ») et son manque de confiance en lui : la durée de vie moyenne des salariés dans l'association tourne autour de six mois. Le CNE est une manière pour le directeur de mieux asseoir son autorité sur les salariés : un contrat de défiance par rapport à des salariés qui pourraient s'affirmer dans le travail et le mettre sur la touche.

1.5 La connaissance de la situation économique et sociale de l'entreprise

Les salariés semblent souvent bien placés pour connaître rapidement la situation économique et sociale des petites entreprises où ils sont embauchés et pour reconnaître un changement de conjoncture. Mais il y a au total relativement peu de témoignages généraux ; leurs appréciations s'expriment surtout sur la question de la pérennité de leur propre emploi (objet d'un précédent développement, partie III.1.2).

Situation économique mauvaise ou dégradée

Entretien n°3, F 29 ans, entreprise nouvelle : « Ça a beaucoup changé, beaucoup de mouvement (...) Un moment ça a explosé et après, plus de demande ».

Entretien n°10, H 28 ans, VRP négociateur : inquiet à partir du deuxième mois à cause du niveau de ses ventes [et de celui de ses collègues], « j'ai commencé à douter vers la fin ».

Entretien n°13 H 54 ans, négociateur immobilier : désorganisation du travail qui conduit à une « stagnation et un manque de crédibilité de l'agence par rapport à l'extérieur ».

Entretien n°75, F 26 ans, esthéticienne : la patronne est propriétaire de trois instituts et ne maîtrise pas la gestion, ce qui a des répercussions sur le travail, des ruptures de stock de produits ou de fournitures, « on est tout le temps en rupture ». Ça donne une mauvaise image à la clientèle, avec des répercussions économiques.

Bonne situation économique

Entretien n°6, F 53 ans, accompagnatrice de personnes à mobilité réduite : depuis son arrivée, un autre salarié a été recruté. Elle n'a pas eu d'augmentation mais espère en avoir une au bout d'un an. Selon elle, l'entreprise fonctionne très bien.

Entretien n°7, F 27 ans, barrista : l'effectif a doublé pendant les trois mois où elle était en poste, passant de quatre à plus huit salariés.

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : jeune entreprise en développement. Elle connaît le directeur par un précédent travail dans une autre entreprise ; confiante dans l'avenir économique de l'entreprise.

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : par fonction, connaissait bien la situation économique de l'entreprise.

Entretien n°18, F 41 ans, aide ménagère : toute nouvelle entreprise.

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : la situation économique de l'entreprise est « très bonne ».

Entretien n°43, F 24 ans, monitrice auto-école : connaît tous les rouages de l'école de conduite de sa mère. Elle-même et l'école sont toutes deux nées en 1986 et ont grandi ensemble. Capable de faire un rapide calcul des produits et des charges pour expliquer la répartition des gains entre sa mère et elle, pour chaque heure de travail supplémentaire.

Effectifs ajustés aux variations d'activité

Entretien n°35, H 30 ans, pharmacie : le CNE facilite l'ajustement au niveau d'activité ; le nombre d'employés d'une officine pharmaceutique est directement calculé en fonction du chiffre d'affaires.

1.6 L'évolution de la relation de travail pendant l'emploi

Pour ce thème synthétique, les éléments qui participent à l'évolution des relations de travail, souvent dans le sens de leur dégradation pendant la période d'emploi, relèvent de plusieurs registres. Il y a d'abord le non respect par l'employeur d'éléments du contrat de travail. Ils ne sont pas spécifiques au CNE, en particulier le non paiement des heures supplémentaires pourtant contraintes, et même parfois le non paiement du salaire ou d'une partie du salaire ou le retard systématique dans son ver-

sement. Toutefois et toujours dans le registre de la réalisation du contrat, le CNE se caractérise, par rapport au CDI de droit commun, par l'absence d'augmentation du salaire la première année (la période observable par l'enquête) même lorsqu'elle est prévue dans la convention collective. La pression excessive dans l'activité quotidienne en termes de productivité, de rendement, d'engagement, qui peut caractériser certains usages du CNE, pèse également sur l'évolution des relations du travail. Il y a aussi les conséquences de la situation économique de l'entreprise, négatives lorsqu'elle est mauvaise mais rarement positives lorsque la situation économique est bonne ou très bonne. Ce qui participe des expériences d'injustice qui dégradent la relation du travail, avec les discriminations vécues par les jeunes ou les nouveaux recrutés. Parfois, les craintes du départ ne se vérifient pas et alors, l'évolution de la relation va dans le sens de l'amélioration, notamment lorsque la confiance se développe, lorsque la prise de responsabilité souhaitée par le salarié en CNE est encouragée par l'employeur ou, plus simplement, lorsque le salarié en CNE est rapidement intégré dans une bonne ambiance de travail. Lorsque les attentes sont faibles, la relation de travail n'évolue tout simplement pas ; en CNE comme sur un autre contrat, le travail demeure alimentaire et traité comme tel. Il arrive aussi que le ressentiment s'exprime moins envers l'employeur en dégradant la relation de travail que vers l'Etat qui a permis une telle remise en cause des sécurités du contrat de travail ; l'employeur, simple utilisateur des libertés nouvelles qu'on lui offre, n'est pas jugé responsable.

Dégradation due au non respect du contrat de travail

Entretien n°3, F 29 ans, assistante commerciale : au départ globalement contente de l'ambiance de travail mais ne prévoyait pas de rester (« j'ai pris le premier poste qui se présentait à moi [...] moi j'avais besoin de travailler, donc voilà ». Puis, rapidement beaucoup de licenciements et de démissions dans l'équipe. On lui demande d'assurer des fonctions de commerciale et particulièrement de missions de prospective, ce qu'elle refuse car ce métier ne l'intéresse pas et, de plus, « ce n'était pas dans la continuité de mon poste ». Pourtant, elle est licenciée pour insubordination (un licenciement économique déguisé selon elle), sans indemnité de rupture (c'est une faute grave).

Entretien n°11, H 38 ans, ravaleur de façade : travaillait soixante-dix neuf heures par semaine : « je travaillais, jusqu'à 22h, il n'y avait rien, il n'y avait pas la vie. Tu rentres à 22h, tu te couches, tu te réveilles à 5h, du lundi au samedi ». En plus, faiblesse de la rémunération (heures supplémentaires pas payées) et chantiers éloignés du domicile (aucune prise en charge de la carte orange). « À chaque fois, quand j'essayais de discuter avec lui, parce que les heures de travail, ce n'était pas pareil que ce qu'on avait signé et ce que je faisais. Il ne voulait pas savoir : "si ça ne vous plaît pas, vous pouvez vous en aller". » Il explique : « J'aurais pu rester, mais c'est le comportement de l'employeur qui n'allait pas du tout. »

Entretien n°13, H 54 ans, négociateur immobilier : « Je travaillais pratiquement six jours sur sept pour ne pas dire sept car je faisais aussi bien l'administratif que le reste. Je travaillais 45, 50 heures ». À cause d'une organisation du travail « brouillonne », la plupart des salariés ne restaient pas longtemps en poste (il remplaçait une commerciale qui avait démissionné) ; « tous les gens qui étaient dans cette entreprise sont restés en général cinq à six. J'ai été un des plus longs à partir ».

Dans le second CNE qui a suivi cette première expérience, ça se passe mal aussi. L'employeur pousse les salariés à la démission : « quand on les a bien harcelés et qu'ils sont fatigués il y en a un autre qui arrive ». Il est poussé à son tour à partir : « on est en train de me demander ce que je fais, à quelle heure je sors, comment je fais, combien de temps je mets pour taper un dossier », alors qu'au début il n'avait aucun compte à rendre. La personne qui le remplacera a déjà été embauchée. Malgré toute cette pression, il ne démissionnera pas car une clause de son contrat indique qu'en cas de démission avant deux ans, l'intégralité des frais de formation doit être remboursée. « Je trouve ça vraiment lamentable d'avoir mis ça dans le contrat. Je ne me suis pas méfié car je croyais en cet emploi. » Il n'en a jamais discuté avec ses collègues : « Je ne sais pas si on peut se faire confiance les uns les autres car on ne se connaît pas ». Il voudrait aller aux prud'hommes mais a peur que ça s'ébruite ; comme tout le monde se connaît dans la profession, il a peur de ne plus trouver d'emploi par la suite dans le département.

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : travaille de 9 h 30 à 21 h, parfois sans pause, cinq jours par semaine et n'a pas de RTT. « *Je ne peux pas dire que le CNE me motive dans mon travail (...) ça n'a rien d'un challenge, c'est plus une épée de Damoclès qui peut tomber à tout moment sans raison* ». Si elle n'obtient pas de prime ou d'augmentation d'ici mai 2007 (un an après l'embauche), elle recherchera un autre emploi, cette fois en CDI.

Entretien n°36, H 36 ans, électricien : une confiance trahie, des attentes professionnelles non satisfaites (déception quant à l'amélioration de sa qualification qu'il pensait acquérir) et mauvaise santé économique de l'entreprise (contrairement aux assurances du patron) qui conduit à son licenciement. Se retrouve en intérim comme il le faisait à ses débuts.

Entretien n°58, H 21 ans, plombier : travaille 39 heures contre 35 heures précédemment, les nombreuses heures supplémentaires ne sont pas payées et lors des déplacements, seul l'aller est compté sur le temps de travail ; « *le patron est un arnaqueur* ».

Entretien n° 61, F 26 ans, assistante de gestion du spectacle vivant : dégradation de la relation de travail : Conflit rapide avec le directeur qui la licencie.

Entretien n° 62, F 26 ans, assistante de gestion du spectacle vivant : dégradation de la relation de travail : Conflit rapide avec le directeur qui va la licencier.

Dégradation due à la pression excessive

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : avait choisi le poste en CNE mais obligé de démissionner suite à un conflit violent et soudain avec son employeur (suite à une absence d'une journée pour cause de panne de scooter). À la fin, l'employeur « *était méchant, il nous parlait mal et il ne voulait pas licencier. Il disait clairement qu'il ne voulait pas nous virer ; il préférerait qu'on dépose notre démission pour ne pas toucher le chômage* ». Il démissionne rapidement après l'altercation, est payé pour les deux semaines de préavis qu'il n'effectue pas et pour ses congés payés non pris. Ne reçoit pas les 8 % d'indemnité de rupture. « *Ils ont fait ce coup-là à tout le monde* ».

Entretien n°10, H 28 ans, agent immobilier : licencié à cause de la faiblesse de ses ventes, alors que ses collègues, plus anciens, ne font pas mieux. Ne s'y attendait pas, très surpris et trouve son licenciement injuste.

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : risques de dégradation après des relations de travail relativement bonnes ; elle se sent, comme les autres, essentielle au fonctionnement de l'entreprise et bien intégrée dans l'équipe. En revanche, de sérieuses réserves sur l'organisation. Avec l'arrivée d'une nouvelle responsable avec laquelle il n'est pas facile de dialoguer, les conditions de travail ne sont pas toujours bonnes : travail sous la surveillance d'une caméra car l'équipe précédente ne faisait rien ; exigence d'un temps de présence trop conséquent pendant les périodes de vacances, pas de possibilité de négocier les jours de congé. A pu néanmoins éviter de travailler les nocturnes et la patronne donne des produits et une prime à Noël.

Entretien n°28, H 26 ans, frigoriste : « *on n'en fait jamais assez (...) J'ai dit : "je fais de mon mieux. [Le chef], il m'a répondu : il faut faire le maximum" !* ». Mauvaise ambiance, hiérarchie directe autoritaire et injuste, exerçant des pressions croissantes de rendement et un manque de considération. S'ajoutent quelques retards de paiement de salaire et des problèmes de sécurité.

Entretien n° 48, H 24 ans, cuisinier : fatigue à la longue et se démotive, pas tant à cause d'horaires trop lourds que d'une intensité, d'un rythme trop soutenu, d'un engagement trop constant. Même s'il aime son métier, il souhaite moins le subir et diversifier ses centres d'intérêt (musique) : « *ce qui est gênant, c'est toujours pareil, c'est en ce qui me concerne moi, c'est une espèce*

de manque de vie sociale. Un jour de congé par semaine, on a une espèce de rythme... On travaille l'après-midi, le soir... Ce n'est pas facile de se voir, c'est rare quand on voit le jour... »

Entretien n°51, F 26 ans, assistante de direction bilingue : au départ, excellentes relations avec l'employeur qui se dégradent jusqu'à la démission pour « *incompatibilité d'humeur* ». Elle parle de séduction lors de l'embauche : « *il y avait vraiment une perspective d'évolution hyper intéressante. Elle [la patronne] m'a bien séduite...* ». Les leviers de la pression sont tout de suite présents dans le décalage entre l'emploi (secrétaire bilingue) et la fonction, assistante, bras droit. En réalité, elle s'aperçoit très vite qu'elle n'est jamais en position de prendre des décisions, qu'elle n'a pas d'autonomie dans son travail « *c'était 39 heures, je supportais un personnage toute la journée et puis je sentais que, si je n'étais pas un pilier, c'était quand même un travail [d'animation d'équipe] dont elle ne pouvait pas se passer.* » Elle découvre aussi le caractère exécrable de sa patronne ; elle est « *odieuse* », jamais de gratifications, des critiques permanentes sur la qualité du travail : « *La reconnaissance, il ne fallait pas y compter. C'était des critiques constantes, continues. Il faut dire que c'était tout qui n'allait pas... des pieds à la tête : physique, intellectuel...* ».

Entretien n° 54, H 45 ans, barman et serveur : détérioration rapide des relations de confiance avec le nouveau patron : baisse de salaire, « *il m'a mis la pression dans mon travail* » et remet en cause ses prérogatives dont la responsabilité d'une équipe de quatre salariés. Les relations se dégradent encore quand le patron s'implique dans la gestion du bar-restaurant. « *Je le considérais comme un ami. Maintenant, il donne des ordres, il est toujours derrière moi* ». Il n'est pas le seul concerné et, au bout d'un an, les cinq salariés ont quitté l'entreprise : « *il fait travailler tous les serveurs au noir* ».

Entretien n°75, F 26 ans, esthéticienne : remplace deux personnes qui étaient en CDI. Surmenage et pression considérable de la patronne. Les conditions de travail se dégradent à cause de la gestion de la patronne qui veut vendre l'institut, n'achète pas les consommables nécessaires, paye de plus en plus en retard, fait faire de plus en plus d'heures supplémentaires sans les payer... Elle n'a plus confiance dans son employeur.

Entretien n° 84, F 30 ans, conseillère en reclassement : des horaires trop importants assez habituels dans l'activité, mais aggravés à cause des nombreux déplacements que l'on réserve aux nouveaux dans l'entreprise (soixante heures par semaine). Elle a mis six mois à négocier une (petite) augmentation de salaire, afin d'obtenir le même niveau qu'un collègue nouvellement embauché en CNE ; elle n'a pas pu obtenir satisfaction avant la fin de la première année en CNE. La pression est habituellement forte, mais à un niveau intenable à moyen terme : plus aucune vie possible hors du travail, impossible de se former. Elle cherche « *passivement* » un autre emploi (CV sur Internet : a eu quatre entretiens mais sans aboutir), et si possible dans son métier de psychologue où, sûre de ces qualifications, elle pourrait négocier les conditions de l'emploi.

Dégradation due à l'absence de prise en charge, de reconnaissance salariale des efforts, de la compétence, de la prise de responsabilité

Entretien n°9, H 34 ans, plombier : avait quitté un CDI pour une reconversion professionnelle même en CNE ; mais « *il y a deux boîtes, c'est-à-dire qu'il y a les anciens, ils sont trois (...) et puis nous, les nouveaux ; les anciens ils sont toujours au courant de tout et puis nous les nouveaux on n'est jamais au courant de rien* ». N'acceptera plus de CNE à l'avenir.

Entretien n°25, H 40 ans, ambulancier auxiliaire : l'employeur « *met des différences entre les gens sur le salaire. Il fait de la discrimination entre les salariés, entre les ambulanciers. Certains gens sont bien payés, d'autres qui ne sont pas payés. (...) Je suis obligé de garder ce boulot même si c'est 1 000 euros par mois. Je croyais que ça n'existait pas 1 000 euros par mois... je gagne 300 euros de moins que dans l'autre boîte où j'avais travaillé* ». Très mauvaises conditions de travail, totale mise à disposition à l'égard de son employeur, sans aucune contrepartie d'aucune

sorte. Le contrat précise qu'il doit accepter des heures supplémentaires, tout en indiquant « 35 heures et week-ends d'astreinte ». Mais les horaires effectués sont très supérieurs et non rémunérés et il n'y a pas de repos compensateur pour les week-ends travaillés.

Entretien n°44, H 45 ans, déménageur : ses horaires sont irréguliers (il sert d'appoint à une équipe de déménageurs), les heures travaillées sont payées mais pas d'heures au tarif des heures supplémentaires. « *Je travaillais trois-quatre jours par ci par là. C'était selon leur besoins (...) ils m'appellent et quand ils n'ont besoin de personne, ils ne m'appellent pas. Sur un mois, je travaillais une semaine, deux semaines, trois semaines.* » Il est obligé de refuser une embauche « permanente » à cause de l'éloignement : « *une journée type : je prends ma voiture, je la dépose, je prends le camion pour aller sur Paris. Je charge et je décharge. Je ramène le camion et je rentre chez moi avec la voiture. Là, le soir j'ai les boules. Je commence à en avoir marre* ». De plus, à 46 ans, son corps ne supporte plus la pénibilité ce type de travail : « *on est d'accord, on sait que c'est un travail qui n'est pas fait pour moi. D'ailleurs, un jour, je vais craquer. Surtout que je travaille avec des gens qui sont costauds* ». S'il ne démissionne pas, c'est qu'il ne veut pas « perdre la main ». Son « licenciement » apparaît comme une délivrance et finalement une chance : il va redevenir électricien, son premier métier, suite à une formation à l'Afpa en tant que demandeur d'emploi.

Entretien n° 49, F 24 ans, serveuse dans bar-restaurant : « *les heures supplémentaires sont rajoutées dans l'enveloppe, une petite enveloppe à la fin du mois* ». L'employeur est venu la chercher, l'a testée en extra puis lui a proposé « *une somme intéressante* » ainsi qu'un aménagement du temps de travail. Les raisons financières sont essentielles mais en plus le restaurant lui plaît, l'ambiance décontractée et surtout, le patron est très peu présent : « *On n'était que deux serveurs et on était complètement libres. On s'occupait de tout, on était super autonomes... C'est clair, c'est agréable de ne pas avoir de patron sur le dos.* » Elle a développé une compétence de gestionnaire : « *Parce que comme j'étais toute seule, j'ai appris à m'autogérer, à gérer... il fallait trouver des extras, j'ai appris à faire du recrutement sur le tas...* ». Quand le patron n'a plus été capable de la payer correctement (suite à de mauvaises affaires), elle est immédiatement partie.

Entretien n° 50, H 30 ans, commis de cuisine : il fait beaucoup d'heures et travaille même le dimanche, ce qui l'ennuie parce qu'il ne peut pas aller à la messe ; compte démissionner pour cette raison. Arrivé d'Haïti où il travaillait en tant que mécanicien dans l'automobile, il trouve du travail dans une pizzeria en prospectant autour de chez lui ; n'est pas intégré au collectif de travail, ne parle pas avec ses collègues.

Entretien n°53, H 34 ans, chargé de recouvrement : s'intègre mal au point de manquer des informations essentielles pour travailler. Il explique l'attitude de sa collègue, « gentille » par ailleurs, par le fait qu'elle sache « *que je vais rester là trois ou quatre mois donc ça n'est pas la peine de se casser la tête avec lui...* ». Aussi, il relance les clients « *qu'il ne faut pas toucher* » et se le fait ensuite reprocher. Au début, il travaille dur et met beaucoup d'énergie à essayer de communiquer avec ses responsables et ses collègues, afin d'être efficace dans son travail et de créer une atmosphère agréable. Mais « *au bout de trois mois, j'ai senti qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas* » ; il commence à douter : « *ce n'est pas ça ma mentalité mais quand même, quand on s'engage ici dans le système, ici tout le monde a besoin d'un petit peu de stabilité, comme moi j'ai déjà un crédit pour mon appartement tout ça* ».

Entretien n°64, F 26 ans, vendeuse en boulangerie : dégradation de la relation de travail à cause de conditions de travail stressantes : les raisons de son départ sont l'impossibilité de trouver une nourrice pendant son travail, la variation des horaires de travail, la rémunération faible compte tenu du temps partiel (elle gagnait moins qu'en cong-maternité) ; la fatigue physique ; le fait qu'elle soit filmée toute la journée ; qu'elle ne puisse rien négocier dans ses conditions d'emploi. Trop de problèmes de toute nature.

Entretien n°70, F 32 ans, vendeuse en chaussure : la relation avec la patronne se dégrade, sans espoir, n'arrive même pas à passer de trente-deux à trente-cinq heures. Recherche une reconversion totale.

Entretien n° 74, H, « cuisinier » dans une saladerie : dégradation de la relation de travail parce que enfermé dans une boutique avec une amie d'amie à faire un boulot déqualifié et pas payé, démissionne au bout de sept mois à bout de nerfs.

Maintien de l'indifférence : boulot alimentaire, État et non employeur jugé responsable, etc.

Entretien n°7, F 27 ans, barrista à mi-temps : boulot alimentaire qu'elle a quitté par démission en bons termes avec son employeur, pour exercer son métier.

Entretien n°16, F 31 ans, distributrice de prospectus : travail sans aucun intérêt ; regrette de n'avoir eu aucun conseil, aucune indication, d'avoir été « lâchée ».

Entretien n°20, F 54 ans, responsable de magasin : bonne ambiance de travail mais le manque d'activité et de responsabilité la conduit à envisager de chercher un autre emploi.

Entretien n°24, H 20 ans, plombier ; recruté en CNE et licencié cinq mois plus tard à cause de pertes financières : l'employeur a subi une perte de 5 000 euros sur un chantier. Mais tous deux restent en très bons termes après la rupture, un licenciement économique qui n'a rien à voir avec le type de contrat. BN ne reproche rien à son employeur, mais s'en prend à l'État : « L'État est bien gentil. Ceux qui ont fait cette loi-là [qui instaure le CNE] ne font pas partie de ces gens-là. Ils gagnent 15 000 euros par mois. Ils sont derrière un bureau et ils tournent des feuilles. J'étais énervé mais en même temps, c'est pas lui qui l'a fait ce contrat. C'est l'État qui l'a voulu comme ça. Après, s'ils le proposent pour les patrons, c'est bien. Mais pour ceux qui l'ont, c'est autre chose. Je ne peux pas lui en vouloir parce que pendant la période de cinq mois que j'ai travaillé, il a été cool tout le temps. Il m'a poussé. Il m'a dit : "voilà, t'as pas d'expérience professionnelle mais moi je vais t'apprendre". Franchement, il m'a bien mis dans les conditions. C'est le contrat qui merde quand vous savez que pendant deux ans, vous n'allez pas pouvoir faire ce que vous voulez. C'est embêtant. »

Entretien n°29, H 34 ans, coursier : pense que son employeur le considère comme « un bon élément », et apprécie d'être considéré comme tel. Mais quand il demande la conversion de son CNE en CDD afin de pouvoir bénéficier d'un financement Fongecif qui va lui permettre de terminer sa formation de pilote de ligne, l'employeur insiste pour qu'il reste mais refuse le changement de contrat, arguant qu'il serait obligé de payer la prime de précarité. Il démissionne alors sans hésiter et trouve tout de suite un CDD.

Entretien n°30, H 19 ans, caissier à temps partiel : conditions de travail assez bonnes (seul salarié), premier emploi salarié (touche un salaire pour la première fois), un contrat provisoire d'un mois dans l'attente du recrutement d'un nouveau caissier. L'activité l'intéresse, le lieu est connu et proche de chez lui. Il a peu d'engagement dans le travail, aussi, le temps de travail n'empiète pas sur les études. L'employeur lui a proposé de rester un mois de plus, il a refusé.

Entretien n°73, F 25 ans, serveuse : tellement contente d'avoir retrouvé un emploi, fait des heures supplémentaires non payées, en nombre énorme.

Maintien ou amélioration de la relation due à la confiance, à la non discrimination

Entretien n°6, F 53 ans, accompagnatrice de personnes à mobilité réduite : « agréablement surprise (...) Je suis très contente de ce que j'ai trouvé, je suis très bien dans mon job... [Avec mon employeur] il y a une réciprocité de confiance. Je me sens très bien dans ce que je fais ».

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : La direction lui fait entièrement confiance ; de même de son côté, « *j'ai une confiance totale et absolue de la part de mes deux patronnes* ». Elle connaît une évolution de son emploi vers la communication, favorisée par l'employeur qui envisage d'embaucher un autre salarié qui s'occupera des autres tâches (assistanat) qu'elle assure aujourd'hui.

Entretien n°18, F 41 ans, aide-ménagère : apprécie après deux ans de chômage son emploi ; bonne ambiance avec les employeurs et avec les personnes aidées. Elle quitte son emploi avec remord (s'était engagée oralement auprès d'eux à rester longtemps : « *je suis très fidèle (...) Ils étaient tellement attachants en plus* ») pour un emploi de puéricultrice (ce qu'elle recherchait) en CDI. Informe l'employeur, effectue un préavis.

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : a démissionné d'un précédent emploi occupé depuis huit ans en CDI pour cet emploi qui offre des perspectives de carrière. Pense aujourd'hui avoir trouvé ce qu'elle cherchait. Elle a bénéficié en janvier 2007 d'une augmentation mensuelle de 150 euros. Globalement satisfaite de cet emploi, elle espère y rester aussi longtemps que possible.

Entretien n°22, F 35 ans, assistante de direction : indispensable au point que toute absence est « *une catastrophe* » pour son patron. Permanence de bonnes relations de travail, de très forts engagements dans le travail, mais en posant des limites ; elle a pris le temps de chercher et de trouver un poste répondant à ses aspirations professionnelles, en termes de rémunération et d'activités. Elle est la seule salariée, bras droit d'un patron « *charismatique* » qui lui demande beaucoup ce qui lui provoque du stress. Elle entretient de bonnes relations avec son employeur et tient à rester dans l'entreprise, considérant cet emploi comme un investissement pour sa carrière.

Entretien n°24, H 20 ans, plombier : Il a choisi une petite entreprise pour une meilleure ambiance de travail et effectivement, les relations avec son employeur sont bonnes. Il se voit très vite confier des responsabilités, dont la charge d'un apprenti, signe de reconnaissance de ses capacités. Lors d'un accident de travail, son patron agit efficacement. Quand il se heurte à un refus de prêt pour l'achat d'une voiture, à cause du CNE, son patron reconnaît alors ne pas lui en avoir parlé et lui propose d'utiliser la voiture de l'entreprise hors des heures de travail. Mais le travail commence à manquer et il est licencié cinq mois après l'embauche, sans procédure ni lettre, ni indemnité spécifique de rupture, du fait d'un gros impayé. Est resté en bons termes avec son patron et ils se revoient après la rupture.

Entretien n°34, H 40 ans, caissier à temps partiel : « *J'ai pris des responsabilités. (...) J'ai pris l'habitude de penser à tout dans l'intérêt de me montrer un peu plus efficace* ». Fort engagement personnel (il remplace la patronne, souvent absente), pour un faible salaire mais va passer à temps plein : « *en fait, c'était le but que je recherchais* ».

Entretien n°40, F 25 ans, assistante juridique : un fort engagement dans le travail (même si elle poursuit ses études) avec de bonnes perspectives de carrière et une bonne entente avec l'employeur. Pas de problème d'intégration dans le cabinet. Son employeur lui a même dit qu'il pouvait faire basculer son CNE en CDI si elle avait besoin, pour demander un prêt par exemple. Elle estime positive sa situation personnelle, en sachant bien que ce n'est pas le cas partout.

Entretien n°42, F 24 ans, juriste : les conditions de travail sont excellentes depuis le début. Pas de problème d'heures supplémentaires contraintes et/ou non payées. Si le salaire est plus faible que celui qui était prévu, « *c'est une erreur de la comptable* » (qui a fait du zèle en appliquant une diminution de 25 % au salaire prévu pour cause de temps de travail à 75 %) : elle n'a jamais osé réclamer. Très bonnes relations avec l'employeur (elle est arrivée par recommandation de son réseau personnel) qui se maintiennent malgré plusieurs « manquements » comme le second échec au

concours (motif de rupture) et grossesse imprévue. Elle est perçue comme une permanente et ses propositions de service aux avocats du cabinet sont appréciées. La pression n'est pas considérable : on lui laisse du temps pour préparer son concours, sa priorité selon son employeur !

Entretien n° 43, F 24 ans, monitrice auto-école chez sa mère : conditions de travail satisfaisantes, pas de pression particulière, pas question d'heures supplémentaires. Elle connaît bien et a intégré les contraintes économiques de l'auto-école de sa mère (elle gagne mieux dans son second emploi pour le même travail, mais c'est pour une association pour des jeunes en difficulté, qui n'a pas les mêmes contraintes économiques) et les risques de l'entrepreneur.

Entretien n°47, H 26 ans, commis de cuisine : des horaires variables selon les moments et qui s'équilibrent sur l'année. Pour faire face dans les périodes de tension (soixante heures par semaine, voire soixante-dix heures), pour supporter « *un rythme de vie complètement décalé* », il faut une bonne ambiance dans l'équipe, une bonne entente entre collègues (« *quand tout va bien c'est cool parce que tout le monde bosse ensemble* »). On peut alors apprécier les changements de rythme : « *Ce n'est pas des horaires fixes. Ce qui est plaisant c'est de ne pas se lever le matin et se dire "Il faut que j'aïlle au boulot, j'ai mes huit heures à tirer, je rentre chez moi et, demain, c'est la même chose"* ». Par rapport à son ancien métier d'informaticien, il semble avoir trouvé sa voie pour exprimer son dynamisme et sa créativité : « *j'ai une grosse liberté, ici je suis très content* ». Il occupe une place centrale dans le restaurant, avec beaucoup de responsabilités : « *C'est le stress de l'activité, c'est les compétences aussi* » reconnues par ses employeurs ; ils lui ont proposé de passer chef cuisinier, ce qu'il a refusé : trop de pression, surtout au moment de l'ouverture de la saison d'été. Il souhaite accumuler les expériences diverses, en particulier à l'étranger, ce que lui permet facilement son métier. À terme, il est possible qu'il monte son propre restaurant, à condition d'avoir un associé pour une partie du financement.

Entretien n°52, F 25 ans, assistante de production : non embauchée sur le poste souhaité (suite à un stage) mais poste néanmoins intéressant et compte rester. Pas de problèmes d'heures supplémentaires, ni de problèmes de relations avec l'employeur ou les collègues. À l'embauche, le salaire lui paraît satisfaisant. Pas de pression spécifique mais des périodes avec des charges de travail considérables : « *j'ai une pression vis-à-vis du travail mais quand on a plein de projets, j'ai plein de travail, j'ai des horaires parfois... Il y a des pics de travail et il y a des moments où l'on n'a pas de travail parce que comme c'est par projet... Mais il y a des moments où les projets se superposent, où il y a beaucoup de travail et il faut être présent, il faut être là. Mais je n'ai pas du tout l'impression... ou jamais on ne m'a dit : "Fais gaffe, tu as un statut précaire, donne-toi..."*. Je sais très bien que, du jour au lendemain, aussi bien le mois prochain, je ne sais pas ce qui s'est passé, j'ai fait une connerie ou je ne sais pas quoi, un drame, et je pourrais me faire dégager, mais à la limite comme partout ».

Entretien n°63, H 32 ans, informaticien développeur web : très bonnes relations avec son employeur, un copain avec qui il a monté ce « coup » (un mi-temps très bien payé) qui lui permet de préparer la création de sa propre entreprise dans le même secteur.

Entretien n° 80, F 24 ans, coiffeuse : elle privilégie la bonne ambiance de travail avec l'équipe et la bonne entente avec la patronne et accepte en contrepartie le niveau de salaire qu'on lui propose, même lorsqu'elle pourrait obtenir plus, pour que ce soit clair qu'elle ne veut pas de prise de tête. Adore toujours son métier, qu'elle a choisi depuis très longtemps et trouve qu'elle l'exerce dans de bonnes conditions (elle peut comparer entre les trois salons très différents dans lesquels elle travaille aujourd'hui à temps partiel). Elle arrive à négocier des facilités d'horaires de temps en temps.

En CDI et en CDD, des difficultés à faire respecter les éléments du contrat de travail et le respect des normes d'emploi se rencontrent aussi :

Entretien n°2, consultant en organisation en CDI, F 27 ans : non respect de la grille de salaire, rupture avec contentieux en fin de période d'essai.

Entretien n°12, femme de ménage en CDI, F 40 ans : petit temps partiel, ne sont payées que les heures de présence effective, pas de congés, pas de jours fériés, pas de congés maladie.

Entretien n° 31, vendeur en CDI, H 34 ans : heures supplémentaires non payées.

Entretien n°39, responsable de magasin, F 35 ans : soixante-dix heures par semaine, obligée de démissionner à cause de la pénibilité du travail (essaie de faire requalifier sa démission en licenciement).

Entretien n°45, agent de sécurité en CDI, H 25-30 ans : difficultés à se faire payer des heures de travail et paiement en retard ; crise de confiance avec son employeur.

Entretien n°69, ouvrier du bois en CDD de deux mois, H 38 ans : salaire insuffisant et congés payés non réglés.

Entretien n°76, chauffeur-livreur en CDD de deux mois, H 42 ans : heures supplémentaires non payées.

Entretien n°82, conseillère en création d'entreprise en CDI, F 55 ans : salaires non versés pendant plusieurs mois ; démissionne pour se faire payer.

1.7 Les projets professionnels

En raison certainement de leur jeune âge et plus largement de leur faible ancienneté, beaucoup des salariés enquêtés cherchent à prolonger leur expérience pour progresser dans leur métier, pour gagner en stabilité, voire pour devenir « patron ». Certains cherchent néanmoins à changer d'activité et d'autres encore n'ont pas de projets professionnels.

Recherche de stabilité

Entretien n°3, F 29 ans, cinq années de vie active, cinq emplois dont la création de son entreprise de communication : « Parce que j'ai changé beaucoup de boulot, j'en ai marre de passer de boulot en boulot, je veux avoir quelque chose de stable, j'ai envie de m'investir dans quelque chose dont je connais un peu l'issue ».

Entretien n°6, F 53 ans, accompagnatrice de personnes à mobilité réduite : souhaite rester dans l'entreprise aussi longtemps qu'elle pourra.

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : « Je ne m'imaginais pas [...] c'est plus au jour le jour, j'essaie juste de mettre de l'argent de côté. »

Entretien n°10, H 28 ans, VRP négociateur : rester dans le secteur immobilier : « pour moi [mon but] c'était de cartonner dedans et de rester au maximum (...) Trouver un travail on peut facilement, le tout c'est de rester ».

Entretien n°13, H 54 ans, négociateur immobilier : « tous les gens qui étaient dans cette entreprise sont restés en général cinq à six mois. J'ai été un des plus longs à partir (...) à mon âge je pense qu'il n'est pas judicieux, surtout avec la période que j'ai traversée au chômage, de quitter un emploi. C'était pour rester et même avoir une progression, puisqu'à Paris j'étais directeur des transactions. »

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : « J'espérais progresser dans l'entreprise. Au départ j'espérais vraiment car c'est ce qui s'était passé dans la précédente entreprise ». Mais s'il faut chercher du travail, « je l'ai fait, je le ferai, je me battrai, je veux travailler ».

Entretien n°18, F 41 ans, aide ménagère : elle s'était engagée oralement auprès d'eux à rester longtemps : « je suis très fidèle (...) Ils étaient tellement attachants en plus ».

Entretien n°53, H 34 ans, chargé de recouvrement : recherche de stabilité contre ses aspirations et son expérience passée aux États-Unis et en Angleterre : « Ce n'est pas ça ma mentalité, mais quand même, quand on s'engage ici dans le système, ici, tout le monde a besoin d'un petit peu de stabilité, comme moi j'ai déjà un crédit pour mon appartement, tout ça ».

Acquérir de l'expérience pour un meilleur emploi dans le domaine

Entretien n°9, H 34 ans, plombier : rester si possible encore deux ans dans cette entreprise pour acquérir une bonne expérience et chercher alors un emploi en meilleure position pour négocier un salaire plus élevé.

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : « À l'avenir, je ne reprendrais pas un CNE parce que ça va quand on est jeune mais là j'ai 25 ans et je trouve que c'est déjà limite [...] C'est peut-être bien pour un premier emploi car c'est rare que l'on reste dans la même entreprise toute sa vie [...] Je voudrais un emploi où la progression ne dépend que de moi. Là, j'ai beau me défoncer comme une malade je sais que ça ne jouera pas forcément car c'est comme ça dans ce secteur ».

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : Seule sur ce type de poste, elle va essayer de faire valoir ses compétences pour obtenir des responsabilités plus importantes d'ici un an. Elle a bénéficié en janvier 2007 d'une augmentation mensuelle de 150 euros. Globalement satisfaite de cet emploi, elle espère y rester aussi longtemps que possible.

Entretien n°25, H 40 ans, ambulancier auxiliaire : espère obtenir une formation d'ambulancier, possible après un an et demi/deux ans d'ancienneté. Passer du simple statut d'ambulancier auxiliaire à celui d'ambulancier proprement dit lui donnerait des facilités pour trouver du travail ailleurs, avec un salaire plus conséquent à la clé.

Entretien n°28, H 26 ans, frigoriste : réussite d'un concours de gendarme adjoint mais formation de frigoriste non concluante. Recherche cette réussite pour trouver plus facilement un travail de frigoriste dans le privé.

Entretien n°40, F 25 ans, assistante juridique : « quand on a travaillé un certain temps dans une étude d'avoué en tant que collaborateur, on peut passer l'examen d'avocat, mais je préfère me former en pratique ».

Entretien n°47, H 26 ans, commis de cuisine : les employeurs semblent lui faire totalement confiance. Ils lui ont proposé de passer chef cuisinier mais « pas prêt, trop de pression, surtout au moment de l'ouverture de la saison d'été ». Il peut maintenant être employé comme chef cuisinier mais, avant, il souhaite accumuler les expériences diverses, en particulier à l'étranger, ce que lui permet facilement son métier. À terme, il est possible qu'il monte son propre restaurant, à condition d'avoir un associé pour une partie du financement.

Entretien n°52, F 25 ans, assistante de production : pas encore prête à affronter la liberté du free-lance et préfère se former : « pour l'instant je ne recherche pas ce statut d'intermittent, ça me fait un peu peur... Quand tu es jeune, si tu ne te fais pas appeler, tu peux très vite être hors circuit,

je n'ai pas envie de ça. Donc ce serait plutôt de rester (...) [et] petit à petit, s'il y a des petites publicités avec des petits budgets, que moi je commence à prendre ça en charge. (...) petit à petit je commence sur des petits projets et de plus en plus grands. Et c'est comme ça que tu deviens directeur de production ».

Changer de type d'activité

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : « *je pense que je ne suis vraiment pas faite pour le commerce, ça m'angoisse, c'est un stress quotidien* ». En revanche, elle apprécie beaucoup les relations avec les clientes : « *La seule satisfaction que j'ai, une des seules (...) c'est mes clientes ...les côtoyer tous les mois (...) vous servez aussi d'écoute (...) La cliente qui dit : "Moi, je veux passer avec elle et personne d'autre", c'est hyper valorisant. C'est ce côté-là aussi qui fait qu'on tient...* »

Entretien n°29, H 34 ans, coursier : l'objectif est de terminer une formation de pilote de ligne. Il a démissionné pour chercher (et trouver dans une autre entreprise de transport) un CDD de quatre mois qui lui a permis de financer (par le Fongecif) une formation de 15 000 euros pour devenir pilote de ligne.

Entretien n°44, H 45 ans, déménageur : il donne satisfaction à son employeur et celui-ci lui propose de l'embaucher « *de façon permanente* ». « *Le patron m'a dit que si j'étais à côté il m'embauchait. Ça l'intéresse, il me trouve compétent, il me dit que j'ai le courage* ». Mais l'éloignement du lieu de travail pose un problème : « *je prends ma voiture, je la dépose, je prends le camion pour aller sur Paris. Je charge et je décharge. Je ramène le camion et je rentre chez moi avec la voiture. Là, le soir j'ai les boules. Je commence à en avoir marre.* » De plus, à 46 ans, son corps lui impose certaines limites. « *Mais on est d'accord, on sait que c'est un travail qui n'est pas fait pour moi. D'ailleurs, un jour, je vais craquer. Surtout que je travaille avec des gens qui sont costauds* ». Il ne démissionne pas pour autant car il ne veut pas « *perdre la main* ». Après son licenciement, il reprend une formation (maintien des allocations chômage) dans son ancien métier d'électricien : « *c'est quelque chose que j'aimais quand j'étais petit* ». Il est confiant dans l'avenir : le diplôme d'électricien doit lui donner facilement du travail avec un meilleur salaire.

Entretien n°54, H 45 ans, barman : actuellement à temps partiel, cherche à travailler plus pour gagner plus, ce qui lui semble possible dans la restauration en faisant des heures. Hésite néanmoins à quitter un CNE « *stable* » pour un CDI instable dans un restaurant ouvert par un ami.

Entretien n°70, F 32 ans, vendeuse en chaussure : Elle ne peut pas non plus essayer de réduire la période en CNE, elle sait qu'il n'y aurait aucune chance : elle essaye déjà en vain de passer de trente-deux à trente-cinq heures... Elle cherche autre chose de toute façon, regarde les annonces. En plus, son ami est fonctionnaire et risque d'être muté. Elle va certainement passer un concours administratif. Dans l'hôtellerie, les employeurs abusent, les horaires sont épouvantables, un jour elle a en a eu assez, elle a été voir l'Inspection du Travail. Plus jamais elle ne travaillera dans ce secteur.

Entretien n°73, F., « serveuse » dans hôtel restaurant : va d'abord finir son contrat, redemander une carte de séjour et partir. Ce qu'elle aimerait c'est être couturière, mais il n'y a pas de travail et elle ne connaît pas assez bien le métier. Donc elle travaillera dans un hôtel-restaurant dans une ville plus grande ; elle travaillera, il faut travailler.

Devenir patron

Entretien n°58, H 21 ans, plombier : « *cherche à gagner sa vie, c'est la raison principale pour laquelle on travaille* ». La trajectoire semble toute tracée : après avoir été apprenti puis ouvrier, il sera artisan indépendant (être autonome dans son travail). Il prend des cours du soir pour passer le brevet de création d'entreprise dans le domaine de la plomberie.

Entretien n°63, H 32 ans, informaticien développeur web : prépare la création de sa propre entreprise dans le même secteur. CNE utilisé comme CDD à terme non fixé.

Entretien n°74, H., « cuisinier » dans saladerie : son seul but, créer avec deux amis une entreprise en infographie. Le site web est créé, la date d'ouverture vient encore d'être repoussée. Pourtant, il y a un marché, ils ont du relationnel, ça peut marcher, il en est sûr. Il va aller au Royaume-Uni et au Canada pour trouver de nouveaux marchés.

Expectative sereine

Entretien n°11, H 38 ans, ravaleur de façade : « J'étais sûr de moi. Je savais que même si je perdais mon travail je pouvais en retrouver un autre [...] Je n'avais pas cherché longtemps [le poste de mai 2006]. Même aujourd'hui c'est moi qui refuse des embauches parce que la plupart de ce qui sont sur le marché du ravalement ce sont des Portugais et la plupart me connaissent ».

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : a parlé avec son employeur de sa volonté de s'orienter davantage vers la communication. La direction lui fait entièrement confiance, de même de son côté, « j'ai une confiance totale et absolue de la part de mes deux patronnes ». Son employeur a prévu d'embaucher une cinquième personne pour lui permettre de se consacrer davantage à la communication.

Entretien n°20, F 54 ans, responsable de magasin : pas assez de clients (et pas de prime de résultat), elle finit par « s'ennuyer ». Reste attentive à toute autre offre d'emploi et pense commencer à chercher activement un autre emploi d'ici quatre ou cinq mois.

2. LA VIE HORS TRAVAIL

Ce qui est très frappant, c'est l'accord presque unanime pour considérer que le CNE est socialement considéré comme un sous-emploi, un type de contrat dégradé et en tout premier par les bailleurs, par les banquiers (ce n'est pas seulement le souvenir du CPE et la confusion avec lui).

Recherche d'équilibre

Entretien n°3, F 29 ans, mariée à un chef d'entreprise : « Pour l'instant, je suis moins dans ma vie privée car je pense plus à ma vie professionnelle, énormément d'ailleurs. Mais je pense qu'il faut privilégier les deux. J'essaie de trouver un équilibre ».

Entretien n°20, F 54 ans, responsable de magasin : « toute ma vie est basée sur mon travail ».

Entretien n°21, F 26 ans, esthéticienne : a le projet d'avoir un enfant, « j'aimerais bien mais ce n'est jamais le bon moment... Mon ami veut que j'aie une situation stable. Donc envers le CNE, la stabilité ce n'est pas... ». En termes de crédit, « je sais qu'en CNE, pour acheter, c'est difficile (...) Pour pouvoir par exemple acheter une maison en sachant que je suis en CNE, à mon avis ils veulent un CDI ».

A retrouvé l'équilibre

Entretien n°6, F 53 ans, trois licenciements douloureux et des périodes de chômage : « J'étais très heureuse dans ce que j'ai fait pendant de nombreuses années. Mais les cinq dernières années, je me demande comment j'ai résisté [...] Je suis très contente de ce que j'ai trouvé ».

Entretien n°15, F 25 ans, assistante de direction : découverte d'une maladie qui l'oblige à s'absenter régulièrement. « Elles auraient pu ne pas me garder car j'ai des problèmes de santé qui

font que concrètement je suis un peu un boulet pour la société. J'ai beaucoup d'examens médicaux à passer régulièrement et ils auraient pu se dire on prend quelqu'un avec laquelle ça serait plus simple à gérer. »

Attente de revenus suffisants

Entretien n°7, F 27 ans, barrista : certains projets personnels dépendent « *totale*ment » de sa vie professionnelle (projets graphiques artistiques personnels qu'elle peut se financer uniquement si la rémunération perçue grâce à son activité professionnelle est suffisante). N'aurait peut être pas accepté un CNE si elle n'avait pas déjà signé un bail.

Entretien n°8, H 21 ans, cuisinier : la réalisation de projets personnels ne dépend pas du tout de sa vie professionnelle... mais de ses moyens financiers : il économise depuis qu'il travaille afin de pouvoir quitter le domicile familial.

Entretien n°9, H 34 ans, plombier, des projets personnels en attente : « *disons que tout revient au salaire, les projets, ça passe par l'argent* ». [Les banquiers] « *considèrent [le CNE] comme un CDD* », une surprise et un désappointement.

Entretien n°10, H 28 ans, agent immobilier, des projets personnels en attente : souhaiterait quitter le domicile de ses parents. Néanmoins, pendant un second CNE, a obtenu sans problème un prêt à la consommation de 2 000 euros.

Entretien n°11, H 38 ans, ravaleur de façade qui travaille soixante-dix neuf heures par semaine : « *je travaillais, jusqu'à 22 heures, il n'y avait rien, il n'y avait pas la vie. Tu rentres à 22 heures, tu te couches, tu te réveilles à 5 heures, du lundi au samedi* ». En plus, faiblesse de la rémunération (heures supplémentaires pas payées) et chantiers éloignés du domicile (aucune prise en charge de la carte orange).

Entretien n°13, H 54 ans, négociateur immobilier : beaucoup de problèmes financiers, impossible de partir en vacances (et de réaliser le moindre projet) dans de telles conditions.

Interdit d'emprunt

Entretien n°14, F 24 ans, commerciale HQ : alors qu'elle en a les moyens financiers, impossible d'obtenir à son nom un prêt immobilier (même avec des garants) à cause du CNE. A du emprunter avec ses parents dans leur banque (pas de mise en concurrence possible) : « *le CNE est une barrière [pour réaliser des projets] car il n'y a pas de vision à long terme* ».

Entretien n°16 F 31 ans, distributrice de prospectus : « *Pour faire un crédit de toute façon, y a pas de soucis c'est un CDI ou rien du tout au niveau des banques* ».

Entretien n°17, F 52 ans, responsable administrative et financière : le fait d'avoir été embauchée en CNE n'a absolument pas influencé son mode de vie en général. A conscience de la difficulté d'obtenir des prêts : « *C'est là où il y a des problèmes de précarité effectivement. Moi, je suis propriétaire de mon appartement* ».

Entretien n°18, F 41 ans, aide ménagère : en commission de surendettement, donc interdit de prêt. « *Je pense surtout que la satisfaction professionnelle joue beaucoup sur la vie familiale* ».

Entretien n°24, H 20 ans, plombier : n'a pas pu obtenir un prêt pour acheter une voiture (embarrassé, l'employeur donne à son ouvrier la possibilité d'utiliser la voiture de fonction en dehors des heures de travail).

Entretien n°25, H 40 ans, ambulancier auxiliaire : « tu ne peux rien faire avec un CNE parce que ton contrat n'est pas définitif. Tu ne peux rien faire auprès de la banque. J'ai fait une demande parce que le salaire est bas. Je voulais demander 10 000 euros pour améliorer la maison, acheter un ordinateur, ils ont refusé (...) Financièrement, on ne s'en sort pas. On s'en sort très difficilement ».

Entretien n°40, F 25 ans, assistante juridique : « la différence [entre contrats], elle est au niveau des banques, qui ne suivent pas nécessairement quand on est sous CNE. La difficulté, elle serait plus là que les ruptures abusives. (...) J'ai juste fait un emprunt étudiant, donc... ça n'a pas posé de problème ; on ne m'a pas demandé de justifier ».

Entretien n°36, H 36 ans, électricien : a reporté l'achat d'une nouvelle voiture du fait de la précarité de sa situation (souvent en intérim).

Entretien n°42, F 24 ans, juriste : le banquier n'a tenu compte que du CDI et du salaire du conjoint (gros salaire). Comme la quasi totalité de son revenu part en impôt, le ménage s'est posé la question de son maintien dans la vie active. Comme son mari travaille six mois de l'année à l'étranger et passe le reste du temps en congé, s'ils veulent pouvoir passer du temps ensemble, elle devra choisir de quitter son emploi.

Entretien n°63, H 32 ans, informaticien développeur web : estime qu'avec un CNE, avoir un prêt immobilier ou une location est certainement plus difficile qu'avec un CDI. Plus que le contrat, il estime que ce sont les banques et les bailleurs qui sont responsables de cette distinction.

Entretien n°70, F 32 ans, vendeuse en chaussure : elle n'a pas essayé de faire un crédit, elle sait que c'est impossible. Sauf si, comme elle, on a un compagnon qui est fonctionnaire. Elle sait qu'en CNE, on ne peut avoir aucun prêt, ni pour l'habitation, ni pour la consommation. Elle ne reculera pas le projet d'avoir un enfant, elle n'attendra pas la fin de ses deux ans de contrat pour avoir un enfant !

Entretien n°71, H, « menuisier » formé sur le tas : avait essayé de faire un emprunt pour acheter une voiture lorsqu'il était en CNE. L'avait obtenu parce que l'entreprise à qui il avait acheté la voiture avait appelé son patron.

Entretien n°74, H, « cuisinier » dans une « saladerie » : « dans ce pays, quand on n'a pas de CDI, on n'a accès à rien et puis, on ne prête qu'aux riches, l'argent va à l'argent (...) Le coût du loyer à Paris est scandaleux et insupportable (...) Sans CDI, on ne peut pas s'engager, et c'est le cercle vicieux de la précarité ». Attend d'être stabilisé avant de fonder une famille, « c'est déjà suffisamment difficile comme ça ».

Pas de problème

Entretien n°19, F 41 ans, assistante comptable : assez autonome (propriétaire de son logement, pas de demande de prêt), la réalisation de ses projets personnels ne dépend pas de sa vie professionnelle.

Entretien n°28, H 26 ans, frigoriste : c'est le type de métier (la climatisation apparaît comme un domaine d'avenir aux yeux des banquiers aussi) plus que la nature du contrat qui importe, selon une expérience antérieure de CDD (au cours de sa formation en alternance) pendant laquelle il a pu emprunter pour acheter une voiture et aménager un appartement.

Entretien n°47, H 26 ans, commis de cuisine : le CNE ne lui a pas posé de problèmes ; il loue un appartement à ses parents, met beaucoup d'argent de côté et compte acheter un appartement dans quatre ans.

Trop de problèmes

Entretien n°64, F 26 ans, vendeuse en boulangerie : femme élevant seule son jeune fils, le CNE n'aggrave pas sa grande précarité parce qu'elle démissionne très rapidement à plusieurs reprises en CDI aussi.

Entretien n°73, F 25 ans, « serveuse » dans hôtel restaurant : veut vivre en couple dans une plus grande ville, « *il y a toute la famille, c'est affreux (...) c'est trop, je n'en peux plus* ». Elle veut quitter cette ville pour aller ailleurs. Elle a déjà essayé de faire un emprunt pour acheter une voiture mais on ne lui prêtera que 3 000 euros, pas plus à cause de sa carte de séjour d'un an.

3. PRÉSENTATION DE SIX USAGES DU CNE

La première configuration a été développée afin de permettre de situer les suivantes par rapport à elle.

- Configuration n° 1 : exercer son métier où la relation au client est essentielle ; le CNE rend plus contraignant l'engagement quotidien dans le travail, comme un apprentissage (au-delà d'une période d'essai standard de quelques mois) aux exigences du client, sous le contrôle direct du petit patron-employeur. Le CNE facilite, en plus de la subordination, l'établissement et le maintien de la confiance.

Dans les secteurs concernés par les entretiens réalisés, la reconnaissance professionnelle est acquise en travaillant, que l'apprentissage soit formalisé ou non, parce que la dimension relationnelle est très importante (commerce, restauration, artisanat type coiffure). C'est pourquoi il est important d'**exercer son métier**, afin d'entrer dans des réseaux professionnels, de s'y faire reconnaître et d'y progresser. La situation de départ dans l'emploi est donc plus ou moins favorable selon son niveau professionnel (et ses qualités personnelles) reconnu par les employeurs (ou les intermédiaires). Souvent le CNE ne se justifie pas par une forte incertitude économique sur la pérennité de l'emploi qui est rarement nouveau. Il marque plutôt une pression sur l'**engagement de la personne dans le travail** au-delà d'une traditionnelle période d'essai qui sert en CDI (les CDD sont rares dans ces secteurs) à apprécier les capacités de la personne à occuper l'emploi. La pression sur l'engagement du salarié est parfois comprise par le salarié à partir de ses propres observations sur le « coulage » qu'il a pu constater lui-même soit dans l'emploi de référence, soit dans d'autres de ses expériences professionnelles. C'est d'ailleurs la seule explication qui semble raisonnable au salarié interrogé qui sait que le CDI est peu protecteur dans son activité. Le CNE ne règle pas un problème de difficulté ou de coût de la séparation ... qui n'existe pas dans cette configuration. **L'objectif du CNE est au contraire de garder les salariés... mobilisés assez longtemps pour qu'ils prennent le pli du niveau important d'engagement exigé dans le travail.**

Dans la configuration, la question de l'engagement du salarié dans l'activité est d'autant plus importante que les salariés sont sur des postes de production. Leur position est donc centrale dans le fonctionnement de l'entreprise, sous le regard de l'employeur qui est le plus souvent présent sur place pour *manager* le travail et gérer la boutique. Dans cette position centrale mais dominée de producteur, les salariés connaissent bien le chiffre d'affaires qu'ils réalisent. Ils en tirent des informations sur la santé économique de leur entreprise (ce qui participe à leur formation de futur patron dans la même activité) et sur la faiblesse de leur salaire. Mais il est comparé non pas au profit de l'entreprise mais aux pratiques de rémunération du secteur. Les personnes en CNE ne semblent pas être plus mal loties que celles qui ont été embauchées en CDD ou en CDI. Ce qui va dans le sens de l'usage du CNE que nous analysons ici, où l'employeur cherche plutôt à conserver plus longtemps une capacité de contraindre le comportement professionnel et relationnel de son salarié. L'employeur utilise cette nouvelle formule pour régler un problème récurrent d'embauche durable de jeunes pour des métiers avant tout relationnels.

Dans ce contexte de petites structures où le salarié est constamment en présence de son employeur et de ses quelques collègues, la qualité des relations interpersonnelles au sein de l'équipe est essentielle. L'intégration dans l'équipe est essentielle pour la qualité de la vie au travail et aucun cas ne rend compte du fait que le CNE ne la rende plus difficile. Au contraire même, dans la mesure où, dans ce type d'usage du CNE, ce sont la durabilité et l'intensité de l'engagement dans le travail qui sont recherchées et qui témoignent de la réussite de l'intégration de la personne à l'équipe (et de la bonne relation avec l'employeur). De la même façon, les personnes enquêtées privilégient fortement cette dimension de la bonne ambiance, de bonnes relations, au détriment d'autres dimensions comme la qualité du contrat, les perspectives de carrière ou même le salaire.

Les attentes quant à la qualité de l'emploi sont relativisées par rapport à d'autres dimensions comme la bonne entente dans le travail au quotidien ; dans cette configuration, les conditions dans lesquelles le travail est réalisé priment sur les conditions de l'emploi. Dès lors que le CNE n'apparaît pas comme une discrimination, son usage apparaît comme légitime et sans connotation négative par rapport aux autres collègues (c'est le statut des débutants dans le métier, voire celui des nouveaux dans l'entreprise) et à l'entourage. L'important est d'être traité comme tout le monde. C'est pourquoi l'appréciation très négative des banquiers (CNE pire qu'un long CDD) a surpris souvent les personnes qui ont eu besoin d'un prêt... À plusieurs reprises, les personnes ont appris qu'elles étaient en CNE par leur banquier ; elles n'avaient jamais lu leur contrat de travail, pensant être en CDI de droit commun. De leur point de vue, il n'y avait là ni source de problème, ni sujet de discussion et *a fortiori* de négociation.

Avec le contrat CNE, des pratiques de démissions forcées en CDI devraient apparaître comme moins légitimes. En effet, le CNE apporte à l'employeur pendant deux années une solution qui permet « la rupture sans procédure de licenciement » tout en offrant au salarié une durée de préavis et une prime de rupture progressives. Mais la confusion avec le CPE rend difficile une appréciation positive du CNE comme correctif d'usages habituels mais fautifs du CDI et du CDD dans certains secteurs du commerce et de l'artisanat.

- Configuration n° 2 : le CNE comme alternative à l'usage du CDI dans certaines activités. Elle se caractérise par la suppression (ou la diminution sensible de la durée) du préavis, reconnaissance par l'employeur et par la profession de la légitimité du départ rapide du salarié.

Le CNE est parfois apprécié par le salarié comme une alternative à un usage du CDI qui lui pose problème par la durée de la procédure de séparation. Effectivement, lorsque les conditions de travail sont détériorées ou lorsque les relations sont rompues avec le supérieur (le patron souvent), effectuer un préavis, attendre l'arrivée du remplaçant peut être très pénible pour le salarié dès lors que la situation se prolonge plusieurs semaines. Même si le droit du CNE n'offre pas, par rapport au droit commun du CDI, de libertés nouvelles en ce qui concerne les préavis, la signature d'un CNE peut être comprise par les parties et plus largement par le milieu professionnel comme un accord tacite qui « autorise » le salarié à quitter rapidement son patron, attitude qui lui aurait été très préjudiciable pour la suite de sa carrière professionnelle s'il avait été en CDI. C'est une liberté du salarié qui fait pendant aux libertés nouvelles données à l'employeur en cas de rupture. Dans les secteurs où le *turn-over* est important, la détermination des règles de séparation est particulièrement sensible. Aussi, le recours au CNE est compris comme la renonciation aux pratiques habituelles (signalées par l'utilisation du CDI) en ce qui concerne la question du préavis, qui n'est pas une différence en droit entre CDI et CDD.

- Configuration n° 3 : un contrat de travail pour personnes en difficulté sur le marché du travail, déclassées par l'évolution des compétences requises, le chômage, l'intermittence de l'emploi ou bien en reconversion professionnelle après une première vie professionnelle. Le CNE, un emploi à saisir pour les personnes, marque la prudence de l'employeur quant aux capacités du salarié et (souvent) à la pérennité du poste.

Proposer un CNE est également ressenti par des salariés comme justifié par une incertitude forte sur l'emploi et surtout sur leurs qualités professionnelles. Il s'adresse alors aux personnes déclassées

par une longue période de chômage ou d'instabilité professionnelle et personnelle. Ou bien encore, aux personnes en reconversion professionnelle et sortant des stages de formation continue sur des métiers exigeants en termes de rythme, d'engagement physique, d'autonomie.

- Configuration n° 4 : un boulot alimentaire provisoire, un mauvais contrat mais sans grand impact sur la situation vécue par la personne

Le CNE est aussi utilisé pour des postes occupés par des personnes à la recherche d'un emploi alimentaire, provisoire et à temps partiel, qui soit compatible avec la poursuite d'objectifs professionnels sans aucun lien avec l'emploi et dont la fonction est avant tout alimentaire. C'est l'équivalent d'un *job* pour étudiant, adapté à des personnes de tous âges et de tous statuts. Par rapport au CDD, il est plus souple, il valorise le provisoire en liberté. En particulier, la démission y est plus facile et peut également éviter à l'employeur de payer la prime de précarité (comme pour un CDDd'étudiant pendant les vacances universitaires).

- Configuration n° 5 : la récurrence de situations de travail non qualifié dans un emploi de mauvaise qualité ; une précarité qui évolue en fonction de la conjoncture ; le CNE est la dernière formule en date qui symbolise la dégradation de la qualité de ces emplois, très présents dans des secteurs d'activité comme celui des services non qualifiés aux entreprises (ménage, distribution de prospectus).

Dans cette configuration, le CNE n'est que la dernière touche qui s'ajoute à une situation déjà particulièrement dégradée. Elle signale que la personne ne bénéficie dans son emploi que du contrat minimum, associé au Smic, au temps partiel, à l'intermittence... Les tâches confiées sont périphériques à l'activité de l'entreprise, peuvent s'interrompre et reprendre sans conséquences négatives directes sur le chiffre d'affaires. Comme elles ne nécessitent aucun apprentissage, le maintien de la personne dans l'emploi n'est ni un enjeu pour l'employeur, ni une ressource pour le salarié. C'est un travail solitaire, il n'y a pas d'équipe à constituer et à maintenir, encore une ressource de moins pour le salarié. L'intégration n'a tout simplement pas de sens ; les relations avec la hiérarchie sont réduites au minimum. Le recrutement sur ce type de tâches n'est pas un problème : le vivier de l'entreprise, voire le SPE, y pourvoit sans aucune difficulté. Le fait que le CNE soit un contrat écrit ne pèse pas lourd comme contrainte pouvant conduire à ralentir le *turn-over* ; le nouveau contrat n'ajoute rien par rapport au CDD. Le CNE est plutôt vu comme un *CDI light* et on attend la rupture avant d'écrire quoi que ce soit. La faiblesse du lien juridique avec l'employeur est plutôt appréciée.

La qualité de l'emploi est mauvaise « par nature », sans lien causal avec le type de contrat. Mais le CNE marque symboliquement l'absence d'engagement des parties (situation inverse à la configuration n°1) et le caractère minimal de l'ensemble des éléments qui constituent la qualité de l'emploi. L'insatisfaction globale, et point par point, du salarié ne s'adresse pas à l'employeur qui n'est vu ni comme le responsable de la situation, ni comme un acteur possible de son amélioration. Cet usage du CNE marque l'indifférence des parties à toute perspective d'amélioration...

- Configuration n° 6 : un contrat pour des experts réalisant des prestations sous forme salariée mais tenant à garder l'absence de relation pérenne comme une garantie de professionnalisme, d'acquisition d'expérience par le passage rapide d'emploi en emploi. C'est le versant très qualifié de la configuration précédente qui concerne les non qualifiés.

La relation d'emploi est minimale. C'est plutôt de la prestation de services, formule utilisée par des professionnels bien qualifiés, bien intégrés et qui visent souvent la création de leur propre entreprise. C'est parfois un dernier emploi, à temps partiel souvent, pour amorcer la transition et préparer sa propre entreprise, afin de passer réellement de la relation salariale à la relation commerciale.

Chapitre 4

LES CONDITIONS DE RUPTURE DES CNE

Parmi les salariés en CNE interrogés, il se trouve (et cela n'a aucune valeur statistique) que la moitié des contrats est rompue à la date de l'enquête, environ un an après l'embauche. Et parmi les contrats rompus, la répartition entre les salariés démissionnaires et les salariés licenciés est à peu près égale.

En ce qui concerne les démissions, les motifs fournis par les salariés sont instructifs. Beaucoup d'entre eux souhaitaient initialement rester et s'engager durablement dans l'entreprise. Néanmoins, ils ont démissionné, de manière plus ou moins brusque ou contrainte. L'exécution du contrat de travail s'est donc, pour tous ces salariés, révélée décevante. L'importance « inhabituelle » de démissions brusques, sans aucun projet alternatif de secours, est, si elle se confirme par l'étude statistique, inquiétante : on peut supposer des conditions de travail difficilement supportables et des pressions de l'employeur à la démission. Si le CNE demeure en droit un contrat à durée indéterminée, les cas rencontrés permettent de déduire qu'il est également souvent, en fait, non durable.

L'analyse des licenciements s'est également révélée intéressante à plusieurs titres.

Tout d'abord, en matière procédurale, la confusion est de mise. Malgré la simplification voulue par l'ordonnance, l'employeur a toujours du mal à rompre correctement un contrat. Licenciement convenablement, d'un point de vue procédural, un salarié, qu'il soit en CDI ou en CNE, n'est pourtant pas chose impossible, ni même trop complexe. Cependant, l'employeur doit respecter certaines règles élémentaires, comme, en l'espèce, l'envoi d'une lettre de licenciement et le versement de la prime de 8 %. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes, beaucoup d'employeurs seraient en tout cas amenés à éprouver le sentiment que le CNE n'est pas un contrat sûr, contrairement au souhait du législateur. Ce point est préoccupant pour les cas, certainement nombreux, de licenciements théoriquement légitimes.

Une justification orale, spontanée, des motifs de la rupture, de la part de l'employeur a été fréquemment constatée. Aucune disposition, dans l'ordonnance de 2005, n'oblige pourtant le chef d'entreprise à fournir, à l'écrit comme à l'oral, les justifications de la rupture. Au contraire, la ressemblance entre la période de consolidation et la période d'essai¹⁵ pourrait permettre de supposer que les licenciements ad nutum, c'est-à-dire purement discrétionnaires, seraient possibles tant qu'ils ne seraient pas justifiés par un motif discriminatoire¹⁶.

Pourtant, l'employeur justifie le plus souvent sa décision auprès du salarié. Cela confirme qu'il ne licencie généralement pas à la légère, sans motif. Cela légitime les principes du droit commun du licenciement tel qu'il s'est construit depuis 1973 ; en effet, l'employeur ayant normalement un motif de rupture, il semble plus sûr pour tout le monde de produire une motivation claire et écrite. Le motif écrit, figurant dans la lettre de licenciement, apparaît comme une garantie pour le salarié mais aussi comme une sécurité pour l'employeur. Au lieu d'annihiler l'insécurité juridique au moment du licenciement, l'ordonnance relative au CNE pourrait l'accroître.

L'enquête a enfin mis en évidence une absence quasi-totale de versement de la prime spécifique de 8 % lors d'une rupture à l'initiative de l'employeur. Cet aspect est essentiel, et préoccupant. En effet, la prime de 8 % se justifie comme une contrepartie, donnée au salarié, de la non application du droit commun du licenciement, et de ses garanties procédurales. Celle-ci équilibre en quelque sorte le contrat, afin qu'il demeure, selon les termes du ministère du Travail, un « contrat gagnant/gagnant ». L'absence de versement de cette prime rend problématique l'abandon du droit commun du licenciement. Le CNE est néanmoins parfois présenté comme équilibré, car garantissant un départ avec peu

¹⁵ Il convient cependant de bien distinguer la notion de période de consolidation et celle de période d'essai. Si la période d'essai a pour seul objet l'évaluation des qualités du salarié pendant un temps donné, la notion de consolidation est plus large, et englobe aussi l'évaluation de la pérennité de l'emploi.

¹⁶ En cas de contestation du motif du licenciement en CNE devant le juge, l'étendue du contrôle juridictionnel du caractère légitime de la rupture demeure problématique. Le salarié peut toujours mettre en cause la légitimité de son licenciement : le droit au juge est une garantie juridique nationale et internationale. L'employeur n'ayant pas à motiver par écrit la rupture, c'est au salarié d'apporter la preuve du licenciement illégitime. Mais, outre les hypothèses de licenciement discriminatoire, quelles sont l'étendue et l'intensité du contrôle du juge ? Plus généralement qu'est-ce qu'un motif de licenciement en CNE illégitime ?

de contraintes pour chaque partie. Cet équilibre n'a, d'un point de vue juridique, pas de signification, le régime de démission du CNE étant proche de celui du CDI. En pratique, on a fréquemment constaté l'existence d'un préavis en cas de démission.

En matière de rupture de CNE, l'objectif de l'ordonnance est de sécuriser et de pacifier la relation entre cocontractant pendant une période où chaque partie subit une forte tension. Cet objectif d'organisation pacifiée de la fin de la relation de travail, garantissant des droits pour chaque partie au contrat, semble cependant plus efficient en droit commun des licenciements, applicable aux CDI. Si la difficulté de licencier, pour un chef de petite entreprise, est parfois vérifiée, la solution ne semble pas venir d'une dispense de motivation écrite de licenciement.

Le CNE n'a pas modifié la distinction classique entre la démission et le licenciement, même si, en facilitant les ruptures à l'initiative de l'employeur, il a un peu rapproché les régimes juridiques des deux modes d'extinction du contrat de travail. Après mention de quelques **données chiffrées générales**, il demeure donc pertinent d'étudier les **licenciements** puis les **démissions**. L'étude sur les CNE en **poste** est également nécessaire, de même, à titre de comparaison, que celle des **CDI licenciés ou démissionnaires**.

1. QUELQUES DONNÉES GÉNÉRALES

Les contrats mentionnés ont tous été signés en mai ou juin 2006. L'état du contrat est apprécié au jour de l'enquête (entre avril et juin 2007).

En poste au moment de l'enquête : 28 cas.

N°6 (F, accompagnatrice, 53 ans) ; N°9 (H, plombier, 34 ans) ; N°14 (F, commerciale, 25 ans) ; N°15 (F, assistante de direction, 26 ans) ; N°19 (F, assistante comptable, 41 ans) ; N°20 (F, responsable de magasin, 54 ans) ; N°21 (F, esthéticienne, 26 ans) ; N°22 (F, assistante dans une société de conseil et de gestion, 35 ans) ; N°25 (H, ambulancier, 40 ans) ; N°26 (H, conducteur d'engins, 37 ans) ; N°34 (H, caissier dans un salon de coiffure, 40 ans) ; N°35 (H, pharmacien, 31 ans) ; N°40 (F, assistante juridique, 25 ans) ; N°42 (F, juriste dans un cabinet d'avocat, 24 ans) ; N°43 (F, monitrice d'auto-école, 24 ans) ; N°47 (H, commis de cuisine, 26 ans) ; N°48 (H, cuisinier, 24 ans) ; N°49 (F, serveuse, 24 ans) ; N°50 (H, commis de cuisine, 30 ans) ; N°52 (F, assistante de production, 25 ans) ; N°54 (H, barman, 46 ans, 2^{ème} CNE) ; N°57 (H, employé de ménage, 35 ans) ; N°58 (H, plombier, 21 ans) ; N°62 (F., assistante de formation, 26 ans) ; N°63 (H, responsable de développement de site web, 32 ans) ; N°70 (F, vendeuse, 32 ans) ; N°72 (H, cuisinier, 26 ans) ; N°73 (F, serveuse, 25 ans) ; N°75 (F, esthéticienne 26 ans, démissionnaire en préavis).

Contrats rompus au moment de l'enquête : 22 cas [13 démissions, 9 licenciement].

N°3 (F, assistante commerciale, 30 ans, licenciement) ; N°7 (F, préparatrice de café, 27 ans, démission) ; N°8 (H, cuisinier, 21 ans, démission) ; N°10 (H, agent immobilier, 28 ans, licenciement) ; N°11 (H, ravaleur de façade, 29 ans, démission) ; N°13 (H, agent immobilier, 55 ans, démission) ; N°16 (F, distributrice de prospectus, 31 ans, démission) ; N°17 (F, responsable administrative, 53 ans, licenciement) ; N°18 (F, aide à domicile, 41 ans, démission) ; N°24 (H, plombier, 20 ans, licenciement) ; N°28 (H, technicien de maintenance, 26 ans, démission) ; N°29 (H, coursier, 34 ans, démission) ; N°30 (H, caissier dans un cyber café, 19 ans, démission) ; N°36 (H, 36 ans, électricien, licenciement) ; N°44 (H, 45 ans, salarié polyvalent, licenciement) ; N°51 (F, 26 ans, secrétaire de direction bilingue, démission) ; N°53 (H, 34 ans, comptable, licenciement) ; N°54, (H, 46 ans, barman, 1^{er} CNE, licenciement) ; N°61 (F, 26 ans, développement de la musique de chambre, licenciement) ; N°64 (F, 26 ans, caissière, démission) ; N°71 (H, menuisier, démission) ; N°74 (H cuisinier, démission) ; N°75 (F esthéticienne 26 ans, démission).

2. LES SALARIÉS CNE LICENCIÉS

Rappel juridique : selon l'Ordonnance 2005-893 du 2 août 2005, la procédure de licenciement d'un salarié en CNE est, pendant les deux premières années du contrat, spécifique. Les principales dispositions de droit commun relatives au droit et à la procédure de licenciement sont écartées au profit d'un régime simplifié de rupture.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Inversement, la procédure de droit commun, constituée d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, et d'un entretien, n'est pas applicable.

Aucune motivation écrite de la rupture n'est requise dans la lettre de licenciement, sauf en cas de faute grave.

En contrepartie, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis la conclusion du contrat.

Le licenciement fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis (de deux semaines à un mois).

Parmi les licenciements rencontrés, il est possible, d'un point de vue procédural, de classer les cas recensés en deux types : ceux se rapprochant plus ou moins parfaitement de la procédure spécifique prévue par l'ordonnance de 2005 (1), et ceux se rapprochant plus ou moins de la procédure de licenciement de droit commun (2). Quelques hypothèses de travail de ces disparités pratiques de licenciement en CNE (3) peuvent être mises en exergue.

Configuration procédurale n°1 - licenciement se rapprochant de la procédure spécifique au CNE : pas de motif écrit de licenciement.

Entretien n° 10, H, agent immobilier, 28 ans : pas d'entretien préalable au licenciement, ni de motif écrit, mais lettre écrite de licenciement. Existence d'une justification orale de la rupture. Motif majoritairement personnel (manque de résultat) précisé à l'oral (existence également d'un contexte économique défavorable). EO pense que son employeur avait l'intention, au début, de le garder pour une longue période. « *Je pense qu'il avait une vision à long terme* », explique-t-il. Selon lui, il aurait été embauché en CDI avec une période d'essai de trois mois si le CNE n'avait pas existé. EO croit que le directeur pensait pouvoir travailler avec une équipe de six mais que cela n'a pu être le cas à cause des résultats.

« Il ne pouvait se permettre de garder six personnes, donc c'est pour ça qu'il ne m'a pas gardé ».

Une semaine avant d'être licencié, EO a été prévenu qu'il fallait qu'il fasse plus de ventes. Il a reçu une lettre quelques jours après lui indiquant qu'il était licencié. Le motif du licenciement n'était pas précisé. L'employeur l'avait prévenu la veille en lui expliquant qu'il le licencierait à cause de la faiblesse de ses ventes.

EO a qualifié ce licenciement d'injuste. Il estime qu'il commençait à faire des ventes et que ses collègues n'en faisaient pas plus que lui. Selon lui, l'employeur a préféré conserver ses collègues plutôt que lui à cause de leur ancienneté (un à quatre ans). Il n'a jamais mentionné l'hypothèse selon laquelle il aurait été licencié parce qu'il était en CNE et ses collègues en CDI. EO ne sait pas quel type de contrat ses collègues ont signé. EO ne s'attendait pas à être licencié, cela a été une surprise.

EO a travaillé pendant ses deux semaines de préavis. Il a reçu son solde de tout compte mais pas la rupture d'indemnité. EO ne l'a pas réclamée, ne sachant pas qu'il était en CNE, ni que ce contrat donne droit à une indemnité.

Entretien n°17, F, 53 ans, responsable administrative : entretien préalable, mais motivation orale du licenciement. Motif économique précisé à l'oral.

DM pense que les associés de l'agence avaient au début l'intention de l'employer de façon permanente. Cependant, dès la fin juillet, elle se rend compte, de par sa fonction de comptable, que la situation financière de la société ne lui permettra pas de rester. Elle a progressivement réalisé que les fournisseurs n'étaient plus payés. Deux stagiaires sont partis au mois de juillet, un autre en août et le dernier en septembre. DM est licenciée en octobre 2006 et un autre salarié en novembre. Au moment de son départ, les associés cherchaient à revendre l'agence. Elle explique ce résultat par le manque de bénéfices dégagés lors de la coupe du monde et une mauvaise gestion.

En octobre, DM a été convoquée par son employeur pour un entretien, sans lettre au préalable. Il lui a expliqué que l'entreprise allait mal qu'il en était désolé. Il lui a fait « cadeau » des deux semaines de préavis, en la payant sans qu'elle ne vienne travailler. DM a également reçu son solde de tout compte ainsi que l'indemnité de rupture de 8 %.

Entretien n°24, H, plombier, 20 ans : pas de procédure ni même de lettre de licenciement ; motivation orale de la rupture. Motif économique précisé à l'oral.

« Quand il m'a dit qu'on ne pouvait pas continuer, vu qu'il a eu une grosse perte d'argent à cause d'une affaire, il m'a dit : "je n'ai plus trop les moyens de suivre avec toi". Il faut que ça s'arrête vu qu'il avait perdu une grosse somme de 5 000 euros sur un chantier. Le mec, il s'était sauvé, ça l'avait mis un petit peu en problèmes (...) le patron était mal à l'aise. Il n'était pas bien. Un jour, il m'a dit : "tel jour ton contrat, ça va prendre fin". Je voyais qu'il était triste. Je lui disais, ce n'est pas grave. Ce sont des choses qui arrivent. Ce n'est pas de votre faute. Pour moi, il était mal à l'aise. On est parti manger ensemble le dernier jour. Il m'a payé, on a bu un verre, on a parlé. Il m'a dit : "j'ai ton numéro, t'as le mien, tu m'appelles. Si j'ai encore du travail, si ma situation est mieux, je te rappellerai". Le patron lui-même, il était super bien ».

Entretien n°44, H, 45 ans, salarié polyvalent : aucune procédure, ni lettre de licenciement, ni motivation orale.

Lors du licenciement, BC est mis devant le fait accompli. Il n'a plus reçu de mission pendant un certain temps puis a reçu son solde de tout compte et sa fiche Assedic. Quant à la nature du contrat, cela reste une interrogation : « *ils ne m'ont jamais dit que c'était un CNE.... J'ai reçu le contrat pour que je donne ça aux Assedic, j'ai vu que c'était marqué CDI. Je l'ai rappelé, il a dit : "Oui, oui, ne vous inquiétez pas, c'est un CDI". C'est un CDI, mais ça marche comme ça. C'est la convention logistique* ».

« - Ils vous ont licencié ou bien vous avez démissionné ?

- Non, ils ne m'ont pas licencié : "fin de mission". Ils m'ont tout réglé. Il n'y a pas de problèmes.

- Quand avez-vous appris que c'était la fin de la mission ?

- Ils ne m'appellent plus, c'est tout. J'ai appelé, il m'a dit de ne pas m'inquiéter : "Je vous ai envoyé toutes vos feuilles". En plus, il ne m'a pas payé mes deux jours. La comptable est partie à la retraite. Un CDI, c'est comme ça. »

Entretien n°61, F, 26 ans, développement de la musique de chambre : pas d'entretien, lettre de licenciement sans motif. Différents motifs oraux, économiques ou personnels.

Finalement, le directeur décide de licencier MC après trois mois d'incapacité à prendre une décision (si ce n'est celle d'embaucher quelqu'un sur le même poste que MC ; il attendait qu'elle démissionne d'elle-même).

Elle reçoit une lettre de licenciement avec AR sans motif. Officiellement il justifie le licenciement pour des raisons budgétaires. Officieusement, il fait courir le bruit de fautes professionnelles de la

part de MC. Ainsi, il y a trois niveaux : la procédure formelle est sans motif, le motif officiel est économique et le motif officieux est 'fautes personnelles'. MC est très affectée par les propos de son directeur contre elle : « *j'ai eu du mal à m'en remettre (...) Il n'est pas méchant mais peut faire du mal* ». Elle dit avoir été victime durant cette affaire de « *harcèlement moral*. »

2 – Configuration procédurale n°2 : procédure s'inspirant du droit commun du licenciement, avec motif écrit dans la lettre.

Entretien n° 3, F, assistante commerciale, 30 ans : procédure de droit commun parfaitement respectée (convocation à entretien préalable ; entretien ; lettre de licenciement motivée). Motif personnel.

En février 2007, l'employeur de BJ lui demande d'exercer la partie prospective dont se chargent habituellement les commerciaux. Elle refuse : « *On m'a demandé de faire des choses en dehors de mon poste avec le maintien de mon salaire et je n'ai pas voulu* ».

Elle a refusé car elle n'est pas commerciale et ce métier ne l'intéresse pas. « *C'est un poste qui ne me va pas* » indique-t-elle. Elle pense que son employeur lui avait demandé d'exercer cette fonction car il venait de licencier trois commerciaux et aurait pu ainsi réaliser des économies.

Peu après son refus, elle a reçu une lettre la convoquant à un entretien. À la suite de celui-ci, elle a reçu un second courrier lui confirmant son licenciement et lui indiquant le motif : insubordination. BJ considère ce licenciement comme injuste car son contrat n'indiquait en rien qu'elle devait exercer des fonctions de commerciale. Elle pense que le motif d'insubordination n'est qu'un prétexte cachant un licenciement économique (et donc moins cher puisqu'il n'a y pas d'indemnité de rupture en cas de faute grave). Selon elle, son employeur cherchait à licencier l'ensemble du personnel au moment où elle est partie.

Entretien n°53, H, 34 ans, comptable : licenciement d'un salarié en arrêt maladie ; convocation à un entretien (auquel le salarié hospitalisé ne va pas) puis deux lettres de licenciement avec un motif économique.

En septembre, en raison d'un problème de santé, DL est arrêté une semaine. On décide de l'opérer : il est hospitalisé trois jours, puis passe encore douze jours chez lui en arrêt-maladie. Alors qu'il est à l'hôpital, il reçoit une convocation pour entretien préalable de licenciement. E. reçoit par la suite deux autres lettres recommandées dans lesquelles sont notifiés deux motifs différents de licenciement : la fermeture du département de recouvrement et un autre motif dont il ne se souvient pas.

DL passe outre sa peur d'avoir des difficultés à comprendre le français et décide de s'adresser à un syndicat pour savoir quels sont ses droits. Il va à la mairie de T. où on lui communique une liste de syndicats. Il se rend au syndicat des transports. Il apprend alors qu'il a droit à 8 % d'indemnités de licenciement. Le syndicaliste qui le renseigne se rend avec lui à l'entretien.

L'employeur explique que la décision de licencier DL remonte à avant sa maladie. Mais DL reste persuadé du contraire. Il ne croit pas au motif de la fermeture du département de recouvrement : « *Ce n'est pas possible du tout, vous ne pouvez pas fermer le département de recouvrement dans une société de transport, jamais !* ». Étant donné l'absence totale de relations entre DL et ses employeurs, on peut comprendre que DL ne s'attendait pas à ce licenciement et il est indigné : « *Pas la maladie, parce que c'est inhumain ça. Tout le monde peut être malade, le problème c'est que je n'ai pas été malade ou fatigué ou... j'ai été opéré...* ».

Le syndicat conseille à DL d'aller aux prud'hommes : s'il invoque le motif fallacieux de la fermeture du département, il obtiendra sans doute gain de cause. Mais DL n'en fait rien : « *J'ai décidé de ne pas aller aux prud'hommes parce que je me suis dit que ça ne sert à rien, ça ne sert à rien...* ».

Entretien n°54, H, 46 ans, barman, premier CNE (2005)¹⁷ : entretien informel avant rupture et deux lettres de licenciement pas ou peu motivées.

La rupture intervient de façon inattendue pour OH cinq mois après son embauche en CNE. Le jour de son retour de vacances, il se présente au boulot. La fille du patron l'avertit qu'il a un entretien avec le patron le lendemain, sans lui donner de précisions supplémentaires.

Au cours de l'entretien, le patron lui explique que OH lui coûte trop cher, en particulier en charges sociales. Il lui propose de l'embaucher au noir, ce que OH refuse : « *toi, tu as une retraite, moi aussi j'aimerais en profiter plus tard* ».

À la suite de l'entretien, le patron lui envoie deux lettres recommandées de licenciement avec pour motif : retour de vacances de trois jours en retard (ce qui est vrai). OH reçoit 1 000 euros, ce qui ne lui convient pas (probablement la prime de précarité).

OH est membre d'un syndicat (ce dont ses patrons successifs ne sont pas au courant) et il décide d'attaquer aux prud'hommes pour licenciements abusifs. Les frais d'avocat sont à sa charge. Résultat le 27 octobre 2007 après moult reports.

L'affaire de OH représente une des premières affaires prud'homales concernant un salarié en CNE. C'est à ce titre qu'il a été interrogé par les médias.

3 - Analyse et mise en exergue d'autres configurations

Le recensement des quelques cas de salariés en CNE licenciés ne saurait avoir de valeur statistique. Cependant, la variété des modes procéduraux de licenciement, sur un nombre restreint de cas, permet de soulever quelques hypothèses de travail.

L'ordonnance de 2005 simplifie, pour les CNE inférieurs à deux ans, et pour des motifs autres que la faute grave¹⁸ ou la force majeure, la procédure de rupture. Si cette procédure est simplifiée, elle n'est pas inexistante. L'employeur conserve ainsi l'obligation de notifier, par LR-AR, la rupture.

Même si cela demande encore une confirmation jurisprudentielle expresse, il est possible de poser que l'employeur licenciant un salarié en CNE de moins de deux ans d'ancienneté dispose d'un choix entre le respect du droit procédural spécial (procédure allégée) et celui du droit procédural commun (procédure complète, plus favorable au salarié). Il a ainsi semblé pertinent d'isoler ces deux hypothèses, qui correspondent, dans notre échantillon, à deux pratiques avérées de licenciement (cinq cas et trois cas) (A) (B).

La prime de 8 % est, semble-il, peu versée. Cette donnée doit être analysée avec prudence (C).

Enfin, l'employeur motive le plus souvent, au moins à l'oral, pourquoi il a licencié. Il est ainsi possible de recenser et analyser succinctement les motifs de licenciement en CNE (D).

A - les procédures dites simplifiées

Concernant les licenciements se référant plus ou moins fidèlement à la procédure spécifique CNE, on trouve cinq cas.

L'entretien n°10 correspond fidèlement à la procédure légale de licenciement CNE figurant dans l'ordonnance. Le salarié a reçu une lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement, mais ne mentionnant pas les motifs de rupture. Un motif oral de licenciement a cependant été fourni au salarié : il s'agit d'un motif lié à la faiblesse des ventes.

¹⁷ Le salarié a successivement signé deux CNE en 2005 puis en 2006. Il paraît pertinent d'étudier les deux contrats.

¹⁸ Le licenciement pour faute grave se définit comme un licenciement pour un motif d'une gravité telle qu'il nécessite le départ immédiat du salarié, sans préavis. Aussi, pour ces hypothèses, la procédure de droit commun est requise. Il en est de même, tout en n'étant pas mentionné dans l'ordonnance, pour la faute lourde (intentionnelle) du salarié, qui a pour conséquence de le priver également de l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés.

D'un point de vue procédural, tout semble donc avoir été fait conformément à l'Ordonnance du 2 août 2005. Cependant, le salarié n'a pas touché l'indemnité spécifique de 8 %. Il serait donc en droit de l'exiger¹⁹.

L'entretien n°61 s'apparente, dans une certaine mesure, au cas précédent. La salariée a été licenciée par une lettre de licenciement envoyée en LR-AR, non motivée. La procédure de rupture du CNE est donc respectée. L'employeur a cependant motivé oralement le licenciement. Pourtant, cette motivation varie (économique ou personnelle). L'indemnité de 8 % n'a, semble-t-il, pas été versée.

Inversement, dans l'entretien n°17, la salariée a pu toucher cette indemnité de 8 %. La procédure suivie par l'employeur est, par contre, plus inattendue. La salariée a eu un entretien préalable au licenciement (ce qui pourrait justifier une appartenance de ce cas à l'autre catégorie), mais n'a, semble-t-il, pas de lettre de licenciement. Les motifs de la rupture ont également été produits de manière orale au salarié : il s'agit d'un motif économique lié à des difficultés financières.

Si aucune lettre de licenciement n'a été fournie, la question de la validité de ce licenciement est posée. Il serait concevable qu'un conseil de prud'hommes déclare abusive, voir nulle, une telle rupture. Même s'il y a eu une lettre de licenciement non motivée, la validité de la rupture demeure incertaine : l'employeur, en réalisant un entretien préalable, s'est initialement placé sur le terrain du droit procédural commun. Est-il possible de changer en cours de licenciement de régime procédural ? Cela nous semble peu probable.

L'entretien n°24 est révélateur, avec encore plus de certitude, d'une pratique procédurale erronée. La validité du licenciement semble facilement susceptible d'être remise en cause. En l'espèce, l'employeur avait un motif économique qui, compte tenu de sa situation (défaillance financière d'un important client), était valide. L'absence de procédure de licenciement (et en particulier de lettre de rupture) et de versement des indemnités de 8 % rend la rupture très contestable. Le salarié licencié, compatissant pour son employeur, n'apparaît cependant pas être dans une optique de contestation judiciaire de la rupture.

L'entretien n°44 accentue les lacunes procédurales observées dans l'exemple précédent (entretien n°24). Ici, la rupture s'est effectuée *ad nutum (de façon discrétionnaire)*, par un simple coup de téléphone, de manière presque vexatoire, et sans versement d'aucune indemnité. Le licenciement est donc hautement contestable. Dans cette hypothèse, le salarié a, en outre, effectué un nombre important d'heures non rémunérées. Le délit de travail dissimulé pourrait être constitué.

Hormis le dernier exemple (entretien n°44), qui reste exceptionnel, on peut noter une éclairante pratique entrepreneuriale : l'employeur, même s'il ne motive pas par écrit la rupture, **mentionne systématiquement et spontanément, à l'oral, un motif de licenciement**. Le motif oralement mentionné n'est peut-être pas, dans tous les cas, le motif réel ni sincère de rupture (*cf.* entretien n°61). Cependant, cette manière de procéder démontre qu'il est en pratique difficile de licencier une personne sans lui donner une raison, ni un motif de rupture. L'employeur semble ainsi admettre que, pour paraître crédible aux yeux du salarié, il doit toujours justifier par certains faits, la rupture du contrat. Ce point mériterait d'être approfondi dans une étude plus complète et systématique.

B - les procédures plus ou moins de droit commun

Trois licenciements de salariés en CNE se rapprochent plutôt du droit commun du licenciement.

Dans l'entretien n°3, la procédure de licenciement semble avoir été parfaitement respectée. En particulier, le salarié a fait l'objet d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel li-

¹⁹ Le non versement de cette indemnité est-il susceptible de remettre en cause le caractère légitime du licenciement ? Il est, pour l'instant, impossible de l'affirmer, mais nécessaire de l'envisager.

cenciement et a reçu une lettre lui notifiant son licenciement, avec mention d'un motif précis (insubordination).

Ici, on peut estimer que l'employeur s'est volontairement placé dans le cadre de la procédure habituelle de licenciement. Le juge serait donc, le cas échéant, fondé à contrôler le caractère réel et sérieux du motif de rupture figurant dans la lettre. En tout cas, d'un point de vue procédural, compte tenu des informations disponibles, et sous réserve du caractère légitime du motif, le licenciement est valide.

Les entretiens n°53 et n°54 témoignent en revanche d'une confusion certaine, par l'employeur, de la procédure à suivre. Dans l'entretien n°53, le salarié a fait l'objet d'un licenciement alors qu'il était hospitalisé. De plus, il n'y a pas une mais deux lettres de licenciement, avec des motifs différents... Ces points pourraient, sous réserve d'une étude plus attentive des circonstances précises de l'espèce, rendre illégitime la rupture. Dans l'entretien n°54 aussi, le salarié a eu un entretien préalable au licenciement assez informel et a reçu deux lettres de licenciement, avec un motif assez vague de rupture (retour de vacances tardif). À partir du moment où l'employeur commence à se placer dans la procédure de droit commun, il doit veiller strictement à la respecter, sinon le licenciement sera probablement déclaré abusif ou sans cause réelle et sérieuse par le juge.

Ces deux derniers éléments montrent que, pour l'employeur, le licenciement d'un salarié en CNE n'est pas toujours évident ni facile. Certains d'entre eux manquent de manière évidente d'information et de formation. Cela pourrait montrer une limite à la possibilité même de simplifier, en pratique, la rupture du contrat de travail. En tout cas, pour l'employeur, la confusion entre procédures constitue un risque certain de voir, le cas échéant, le licenciement déclaré sans cause réelle et sérieuse par les tribunaux compétents.

C - un versement problématique de la prime de 8 % ?

Pour tous les cas de licenciement mentionnés précédemment, on peut estimer que le salarié licencié en CNE avait vocation à bénéficier de l'indemnité spécifique de rupture de 8 % associée à ce contrat. Et, **dans l'immense majorité des cas étudiés, cette prime n'a pas été versée lors du licenciement, selon les salariés concernés.** Signalons néanmoins, comme notable exception, l'entretien n°17 où la salariée a pu toucher sa prime²⁰.

Il serait très opportun de mieux vérifier, en pratique et de manière systématique, si cette prime est versée. Elle est en effet essentielle pour comprendre le CNE, comme le rappelle la fiche d'information du ministère du Travail. Cette prime constitue en effet la contrepartie, pour le salarié, de l'absence de motivation ou de justification à sa rupture, et de simplification de la procédure de licenciement. Elle est donc primordiale pour comprendre l'équilibre juridique du contrat. À ce titre, il faut envisager, même si cela reste encore de la conjecture, que les juges pourraient être tentés d'invalidier les licenciements effectués sans le versement de ladite prime. Elle est, en tout cas, due au salarié, le cas échéant en référé.

S'il se confirmait, en pratique, que cette prime n'est quasiment jamais versée, le CNE, tel que construit par le législateur, subirait une modification d'ampleur par ses utilisateurs. La contrepartie, pour le salarié licencié sans motif et peu de procédures, ne serait plus l'octroi d'un dédommagement financier spécifique.

Souvent, l'employeur motive néanmoins le CNE comme un contrat équilibré, car conférant aux deux parties une liberté facilitée de départ (facilité de licenciement d'une part, facilité de démission d'autre part). S'il est exact que la démission est un peu plus facile en CNE qu'en CDI (*cf. infra*), ce point n'est pas susceptible de justifier juridiquement les licenciements facilités.

²⁰ Dans l'entretien n°42, l'employeur a pris l'initiative de proposer contractuellement à la salariée de lui verser, en cas de rupture, une indemnité de 10 %, et non de 8 % comme prévu par la loi. La salariée est toujours en poste.

D - La diversité des motifs de licenciement

Prenant en compte les motivations fournies (le plus souvent oralement) par l'employeur, il est possible de classer les différents licenciements selon leur justification.

Configuration n°1 : licenciements justifiés par une cause économique (numéros 17, 24 et 53). Ces licenciements semblent, de manière sincère, justifiés par l'employeur en motif économique non inhérent à la personne du salarié.

Dans les entretiens 17 et 24, les motivations sont édifiantes. Dans le premier, l'employeur traversait de graves difficultés économiques liées à une mauvaise évaluation des retombées liées à la coupe du monde, et ne payait plus ses fournisseurs. L'employeur envisageait ainsi le licenciement de la totalité de ses salariés. Dans le second entretien (n°24), l'employeur avait, suite à la défaillance d'un client, perdu, compte tenu de sa taille, une grosse somme (5 000 euros), et ne pouvait plus payer le salaire de son seul salarié. Dans ces deux hypothèses, compte tenu de la taille peu importante de l'entreprise, on pourrait estimer que, si l'employeur avait opté pour la procédure de droit commun, il aurait pu justifier d'un motif économique réel et sérieux.

Dans l'entretien n°53, le licenciement est officiellement qualifié, dans la lettre de licenciement, d'économique. Le salarié conteste le caractère sérieux de ce motif. En l'état des informations disponibles, il est impossible de fournir une évaluation du caractère légitime de la rupture.

En tout cas, compte tenu de la taille modeste des entreprises concernées, il faut indiquer qu'il est, en droit, assez facile de justifier un motif économique de licenciement tel que la difficulté économique. Dès lors, pour l'employeur, la principale difficulté, dans ces circonstances, ne serait pas liée au motif même, facilement prouvable, mais à la procédure de licenciement de droit commun. Celle-ci, constituée d'une convocation à un entretien, et d'un entretien préalable au licenciement, n'est cependant pas d'une complexité insurmontable. Pour ces hypothèses où le caractère réel et sérieux de la rupture n'est pas discutable, ni en pratique beaucoup discuté devant les tribunaux, l'intérêt de la procédure dite simplifiée n'apparaît pas si évident.

Configuration n°2 : licenciement justifié par des motifs personnels, ou inhérents à la personne du salarié (numéros 3, 10 et 54).

Dans l'entretien n°3, le licenciement est justifié par l'insubordination du salarié.

Dans l'entretien n°10, le licenciement du salarié est justifié par son manque de résultat.

Dans l'entretien n°54, le licenciement est justifié par un manquement aux obligations du contrat (retour tardif des vacances sans prévenir).

On peut faire deux remarques sur ces ruptures. Tout d'abord, les motivations fournies par l'employeur correspondent à des hypothèses théoriques légitimes de licenciement personnel en cas d'application de la procédure de droit commun applicable aux CDI. Ces licenciements pourraient donc rentrer dans une catégorie légitime de rupture. Cependant, il est impossible, compte tenu des éléments à notre disposition, et du caractère toujours beaucoup plus subjectif de ces ruptures, d'émettre le moindre jugement sur le caractère réel et *a fortiori* sérieux des justifications fournies.

Configuration n°3 : licenciement sans réel motif identifiable (n°44 et, dans une certaine mesure, n°61).

Ici, soit l'employeur n'a donné aucun début de motivation, soit il a donné des motifs contradictoires. Dans ces hypothèses, le licenciement, si la procédure simplifiée est respectée (ce qui n'était pas forcément le cas en l'espèce !), sera valide. Cependant, le licenciement sans aucun motif, purement discrétionnaire, d'un salarié pourrait être considéré comme choquant, voire contestable.

3. LES SALARIÉS EN CNE AYANT DÉMISSIONNÉ

Démission et préavis

L'ordonnance du 2 août 2005 demeure muette sur les conditions de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. En particulier, hormis l'exigence d'une lettre de démission en LR-AR, les modalités de démission ne font l'objet d'aucune précision juridique, notamment quant au point concernant le respect d'un préavis ou délai congé. Le site Internet du ministère du Travail mentionne cependant que ce contrat peut être rompu sans préavis par le salarié, sauf stipulation contraire figurant au contrat. Même si une information juridique figurant sur un site Internet n'a aucune validité juridique, il est possible de prévoir que la jurisprudence suivra cette prise de position virtuelle du ministère du Travail.

Concernant le droit commun, c'est-à-dire le cas de la démission d'un salarié en CDI, l'article L.122-5 dispose que « dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatif au délai congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession ». Le plus souvent, on peut donc estimer qu'un délai de préavis est exigible en cas de démission, même s'il n'est pas, par principe, généralisé par le Code du travail.

Il est ainsi intéressant, dans nos cas de démission, d'étudier la procédure suivie par les salariés pour quitter leur employeur. Doivent ainsi être pris en compte le respect (et la durée) d'un préavis, mais aussi la matérialisation de la démission.

Un autre aspect de la démission ne fait, juridiquement, pas débat : le salarié n'a aucune justification ou motif à produire à l'employeur. La procédure de démission se résume donc le plus souvent à un écrit, exigé par l'employeur, mentionnant sans équivoque la volonté par le salarié de partir de l'entreprise. Des cas, rares, de démissions abusives ont pu être caractérisés en jurisprudence. Il s'agit d'hypothèses exceptionnelles, révélatrices, de la part du salarié, « d'intention de nuire ou de légèreté blâmable ». Hormis ces hypothèses peu fréquentes, le salarié dispose d'un pouvoir discrétionnaire de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI ou CNE²¹).

En pratique, le salarié a cependant toujours un motif de démission. Si, en matière de CNE, celui-ci n'a, sauf notables exceptions, pas d'incidences juridiques, il est utile, pour comprendre ce contrat, de tenter de rendre visible les différents arguments poussant le salarié à rompre son contrat. Cette étude est d'autant plus utile si le taux de démission est important.

Toutes ces informations font l'objet d'un court commentaire.

- procédures de démission

Entretien n°7, F, préparatrice de café, 27 ans : démission orale après trois mois de contrat ; préavis d'une semaine.

Dès mai 2006, GF a commencé à chercher un autre emploi. En réalité, elle n'a jamais arrêté de rechercher un poste de graphiste depuis juin 2005. Fin août 2006, elle trouve un emploi de graphiste en CDD, accepte ce poste et annonce oralement sa démission à son employeur. Son amie juriste lui avait indiqué qu'elle n'avait aucun préavis à effectuer. Cependant, GF a choisi de faire une semaine de préavis afin de laisser le temps à son employeur de recruter un autre salarié. « *J'ai voulu faire un*

²¹ Par contre, le salarié ne peut pas aussi facilement rompre un CDD. Il s'engage par principe sur la durée prévue au contrat.

préavis pour qu'il retrouve quelqu'un, je l'ai prévenu dès que je l'ai su et je lui ai donné une semaine ».

Entretien n°16, F, 31 ans, distributrice de prospectus : démission par écrit au bout d'un mois, pas de préavis.

XR a décidé de démissionner au bout d'un mois à cause du peu d'intérêt qu'elle portait à cet emploi. « *J'ai démissionné parce que ça ne me plaisait pas du tout* », déclare-t-elle. Elle a appelé son employeur pour le prévenir puis lui a apporté une lettre le lendemain annonçant officiellement sa démission. Elle a reçu son solde de tout compte le jour même. Son employeur ne lui a pas demandé d'effectuer sa période de préavis et ne l'a pas payée pour ces deux semaines.

Entretien n°18, F, 41 ans, aide à domicile : démission orale au bout de deux mois, suite embauche pour un nouveau poste ; préavis d'un mois.

C'est pourquoi lorsqu'on propose à RO un autre poste en août 2006, elle hésite : « *Je me suis investie non stop* », explique-t-elle. Elle a demandé conseil à son entourage et a fini par démissionner. Elle voulait annoncer de vive voix à ses employeurs qu'elle partait car elle estimait que c'était la façon la plus honnête de procéder étant donné leur relation de confiance : « *J'ai voulu faire les choses correctement dans le sens où je ne les ai pas avertis le vendredi pour le lundi* ».

RO leur a donc annoncé son départ dès qu'elle a su qu'elle avait un autre emploi et a continué à travailler pour eux encore un mois ce que jusqu'à l'autre emploi ne commence.

Entretien n°30, H, 19 ans, caissier dans un cybercafé : aucune procédure de démission, aucun écrit, aucun préavis.

Le patron lui a proposé de travailler un deuxième mois. MD a préféré mettre fin à leur collaboration du fait de ses obligations scolaires (reprise des cours). Ça n'a pas posé de problèmes au patron. À la fin du mois, MD n'a pas eu de papier à signer.

- motifs de la démission

Entretien n°8, H, cuisinier, 21 ans : mésentente avec l'employeur – démission presque forcée – préavis de deux semaines non effectué, mais payé.

Un jour, près de six mois après son embauche, BI ne se rend pas à son travail à cause d'une panne de scooter. Il prévient son employeur, un peu tard, reconnaît-il. Le lendemain lorsqu'il arrive son employeur refuse de lui donner sa paye, l'insulte et lui dit de « *dégager* ». BI préfère alors ne rien répondre afin de ne pas rentrer dans une dispute. Quelques jours plus tard, il démissionne.

BI a agi ainsi pour deux raisons. Premièrement, il ne supportait pas la tension qui s'installait entre lui et son employeur. « *Je ne supportais plus la tension et qu'il me parle mal et comme moi je ne réponds pas...* ». L'ambiance s'est également détériorée entre salariés au fur et à mesure. BI dit ne pas savoir pourquoi mais explique qu'il a fini par ne plus discuter à table avec ses collègues. « *Ils prenaient tout mal* ».

Deuxièmement, l'employeur lui avait expliqué qu'il ne licencierait pas. À la fin, « Il [l'employeur] était méchant, il nous parlait mal et il ne voulait pas licencier. Il disait clairement qu'il ne voulait pas nous virer ; il préférait qu'on dépose notre démission pour ne pas toucher le chômage (...). Ils ont fait ce coup-là à tout le monde », dit-il en parlant de la menace de ne pas payer et par coup de forcer les gens à démissionner. BI explique que, depuis mai 2006, quatre salariés sur une équipe de sept ont démissionné dans des conditions similaires. Il donne l'exemple d'une de ses collègues encore en poste qui n'a pas signé de contrat et que l'employeur refuse de payer.

BI a donc démissionné quelques jours avant d'avoir fait six mois. Il dit l'avoir fait en connaissance de cause pour avoir un préavis plus court. Il semble donc s'être renseigné sur le CNE une fois qu'il était dans l'entreprise. BI est venu travailler le premier jour de son préavis mais cela s'est tellement

mal passé avec son employeur qu'il a préféré ne pas revenir le reste des deux semaines. Il a malgré tout été payé. Son employeur lui a également payé les congés non pris, soit 650 euros. BI n'a pas reçu d'indemnité de rupture.

Entretien n°11, H, ravaleur de façade, 29 ans : démission suite au non paiement d'une partie du salaire.

NL a démissionné le 6 septembre 2006 au bout de quatre mois. Ses raisons sont très claires : le non respect des termes du contrat, en particulier le volume horaire, et l'impossibilité d'accéder à un logement.

« Le monsieur ne respectait pas le contrat [...] Pour lui, c'est "je te donne du travail, tu l'exécutes et c'est tout" [...] la rémunération ne suivait pas [...] Le plus gros problème, c'est que j'avais besoin d'avoir des fiches de paye et d'un salaire et essayer peut-être maintenant de me trouver une maison ».

Avant de démissionner, NL a tenté d'aborder le problème avec son employeur.

« À chaque fois, quand j'essayais de discuter avec lui parce que les heures de travail ce n'était pas pareil que ce qu'on avait signé et ce que je faisais. Il ne voulait pas savoir : "si ça ne vous plaît pas vous pouvez vous en aller. Puisque vous êtes en CNE, il n'y a pas de soucis. C'est, soit je prends la décision, je vous mets à la porte, soit c'est vous prenez la décision et vous vous en aller". »

NL explique : *« J'aurais pu rester mais c'est le comportement de l'employeur qui n'allait pas du tout »* et conclut : *« Je sens que je ne suis pas bien ici »*, en faisant référence à sa situation dans ce poste.

Dans son équipe de trois, ils sont deux à avoir démissionné. Son collègue a démissionné pour des raisons similaires : un salaire jugé trop faible par rapport au nombre d'heures travaillées.

NL a annoncé sa démission en envoyant une lettre à son employeur lui indiquant que le volume horaire ne correspondait pas à ce que stipulait le contrat. Il a arrêté de travailler le jour où son employeur a reçu sa lettre et, à la demande de l'employeur, il n'est pas revenu travailler mais n'a pas été payé pour la durée de son préavis. NL a reçu son solde mais n'a pas perçu l'indemnité de rupture.

Entretien n°13, H, agent immobilier, 55 ans : démission car non reconnaissance dans le travail, ni progression dans le salaire.

« Je lui avais laissé entendre depuis deux ou trois mois qu'il n'y avait plus de progression surtout depuis qu'il m'avait annoncé sa maladie, ça végétait. C'est-à-dire qu'il ne cherchait plus de deuxième commercial, il s'appuyait entièrement sur moi. Vous travaillez, vous travaillez et vous n'avez pas de reconnaissance. Enfin si, sa reconnaissance, je l'avais mais je n'avais pas de reconnaissance financière [...] financièrement, je ne pouvais pas tenir et je lui avais dit que, dès que quelque chose se présenterait, je partirai. »

Entretien n°28, H, technicien de maintenance, 26 ans : démission suite à reconversion professionnelle, et manque de motivation pour le poste.

DO démissionne au bout de six mois passés dans l'entreprise. Après avoir appris qu'il a passé avec succès les tests d'entrée à la formation de gendarme-adjoint, il met en balance son CNE et l'opportunité d'une formation diplômante. DO n'a eu guère à tergiverser, du fait de son contexte professionnel. La mauvaise ambiance du lieu de travail, plombée par l'attitude de son supérieur et la pression que celui-ci entend exercer sur DO et les autres ouvriers, ont raison de sa motivation à rester dans l'entreprise.

Entretien n°29 : H, coursier, 34 ans : démission pour un CDD, afin de pouvoir bénéficier du Fongecif.

SB, quelque temps après son embauche en CNE, a appris par une connaissance la possibilité d'obtenir un financement Fongecif de 15 000 euros, pour compléter sa formation de pilote de ligne. Il devait répondre pour cela à deux conditions, celle de recevoir une réponse favorable à sa demande de formation de la part des autorités compétentes et avoir eu récemment un CDD d'au moins quatre mois.

Fort de ces éléments, SB a demandé alors à son entreprise de convertir son CNE en CDD. L'employeur a refusé par crainte de payer une prime de précarité au terme du CDD. Sans même savoir si sa candidature serait retenue pour la formation de pilote dans le cas où il accomplirait quatre mois de CDD, il a démissionné.

Entretien n°51, F, 26 ans, secrétaire de direction : démission pour grave incompatibilité d'humeur envers l'employeur.

« La énième matinée où elle arrive mal lunée, elle me dit la phrase de trop, je prends la mouche et... Sachant qu'on avait eu une discussion déjà une semaine avant, je crois, où je mettais un peu les points sur les i, en lui disant que je n'allais pas continuer à être traitée comme ça et que si elle continuait à ne pas se maîtriser et à ne pas me respecter, ça n'allait pas bien se passer. Mais elle a continué et ce jour-là j'en ai eu ma claque et je suis partie en laissant un mot... Ce n'était pas très professionnel, mais, en même temps, elle ne l'était pas non plus. »

Le respect à la lettre de la procédure du préavis de quinze jours...

« Le lendemain, j'envoie ma démission avec accusé de réception, et là, on discute de si je fais mon préavis ou pas. Évidemment, elle a vu ses avantages en premier et elle m'a dit de le faire parce qu'elle avait encore du travail à me donner, évidemment. Moi, je n'ai pas bronché parce que c'était normal. J'ai fait mon préavis et ensuite je suis partie. »

Entretien n°64, F, 26 ans, caissière : démission pour s'occuper de son bébé.

La salariée a démissionné de son poste entre deux et trois semaines après son embauche.

Les raisons de son départ sont l'impossibilité de trouver une nourrice pendant son travail, la variation des horaires de travail, la rémunération faible compte tenu du temps partiel (elle gagnait moins qu'en congé maternité), et la fatigue physique, d'autant qu'il s'agit de son premier enfant.

La salariée a visiblement « craqué » et annoncé au téléphone à l'employeur sa démission. Celui-ci a refusé de la considérer comme démissionnaire – et de lui donner les documents de fin de contrat et son solde de tout compte – en l'absence d'écrit. Elle a donc rédigé une lettre de démission.

Analyses et commentaires

Dans nos cas étudiés, on constate un nombre assez important de contrats rompus par démission du salarié. Même si cette donnée n'est qu'indicative, il serait opportun de vérifier si ce contrat fait en pratique l'objet de ruptures anticipées aussi nombreuses de la part des salariés.

Concernant la formalisation de la rupture, les entretiens menés montrent deux pratiques concurrentes : la **démission par oral** et la **démission par écrit**. *A priori*, ces deux modes de démission sont licites, et provoquent bien l'effet escompté, à savoir la rupture du contrat. Il faut cependant souligner qu'aux termes de l'article 2 1° de l'ordonnance du 2 août 2005, les ruptures de CNE, à l'initiative du salarié comme de l'employeur, doivent être notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la validité théorique de la rupture, en cas de non respect de la procédure, n'est pas en cause, des problèmes de preuve de la rupture du contrat peuvent surgir, et notamment de preuve de la volonté claire et non équivoque du salarié de rompre le contrat. Aussi, il n'est pas étonnant de voir certains employeurs demander, en cas d'annonce orale de démission, une confirmation écrite (cf. n°54). Des employeurs se contentent cependant, au risque d'avoir du mal, le cas échéant, à prouver la rupture, d'une annonce orale de démission par le salarié (numéros 7 et 18).

Quand le salarié prend l'initiative d'écrire une lettre de démission, il semble plutôt directement la remettre en main propre à l'employeur (numéros 16 et 64).

En matière de formalisation de la démission, la lettre du texte est claire : démission écrite avec LR-AR. La pratique de la démission semble ne pas systématiquement suivre ces dispositions claires. C'est cependant ici l'employeur qui prend un risque en acceptant une démission orale.

Concernant le préavis en matière de démission, nous ne disposons pas de données relatives à l'insertion par les parties, au sein du contrat, d'une durée précisément fixée, sauf dans un entretien (n°42), où le respect d'un préavis de deux semaines a été contractuellement fixé au salarié en cas de démission, et un préavis de deux mois à l'employeur en cas de licenciement. **Ces stipulations semblent rares, mais il serait opportun, dans une enquête plus complète, de le vérifier.**

Malgré la possibilité juridique certainement fréquente de partir sans préavis en cas de démission, des salariés acceptent, à la demande de l'employeur, de respecter un préavis (entretiens n°7, 18, 8, 51). Dans certains cas, le salarié indique avoir été contraint de faire le préavis (entretien n° 51). Une telle obligation était-elle prévue au contrat ? En tout cas, dans beaucoup de démissions relatées, même houleuses, le salarié semble trouver « normal » de faire un préavis.

La démission n'a besoin d'aucune motivation, écrite ou orale, de la part du salarié. Cette démission repose cependant sur des motifs. Les salariés, dans le cadre de cette étude, ont le plus souvent assez spontanément exposé aux enquêteurs leurs motifs de rupture. Souvent, il semble que l'employeur avait pu également être informé des justifications du salarié.

Plusieurs types de motivation de rupture peuvent être mises à jour.

- Configuration n°1 : démission suite à un nouveau poste, reprise d'études, ou un nouveau projet professionnel (numéros 7, 18, 28, 29 et 30).

Dans ces hypothèses, le salarié quitte ce travail car il a, soit trouvé un autre travail plus intéressant, plus pérenne ou mieux payé, soit repris des études ou une formation. Il s'agit donc, d'une certaine manière, d'une « sortie par le haut » du CNE, avec un projet ou un travail convenant mieux au salarié.

Dans cette configuration, on peut cependant voir deux états d'esprits différents.

Dans une première hypothèse (numéros 7 et 30) le salarié, dès le début de son CNE, était dans une perspective professionnelle différente et prenait ce contrat comme un travail provisoire, dans l'attente de mieux. La démission était donc dès le début prévue, voire espérée, rapidement, par le salarié.

Dans une seconde hypothèse (numéros 18, 28 et dans une certaine mesure 29), le salarié était initialement dans un investissement et une perspective longue de travail en CNE. Certains événements liés à l'exécution du contrat ont cependant fait changer d'avis le salarié, et l'ont incité à aller chercher ailleurs un autre travail ou une autre formation. Dans toutes ces hypothèses, le salarié a cependant attendu d'avoir un nouveau projet assez sûr pour démissionner. On peut donc classer, dans cette seconde hypothèse, des salariés déçus, non nécessairement par leur contrat, mais en tout cas, par leur vie au travail.

- Configuration n°2 : démission sans projets alternatifs, motivées par des conditions de travail devenues impossibles à supporter (numéros 8, 11, 51 et 64).

Ces hypothèses recoupent des faits variés (altercations, inexécutions contractuelles graves de la part de l'employeur, harcèlements...) mais possèdent un point commun : le salarié n'a pas de solution de rechange et prend rapidement sa décision de démission. La rupture du contrat intervient donc brusquement et semble, d'une certaine manière, contrainte.

Les faits relevés ne sont pas tous de la même gravité.

Dans une première sous-configuration, on peut mettre les cas les plus extrêmes, et les plus graves.

Dans l'entretien n°8, le salarié, arrivé en retard suite à une panne de scooter, se fait insulter par l'employeur qui lui dit de « *dégager* ». Le salarié précise que les insultes étaient on ne peut plus fréquentes et que l'employeur avait ainsi l'habitude de se séparer comme cela de ses salariés, ne recourant jamais aux licenciements. Effectivement, le salarié a fini par « craquer » et démissionner.

Ces deux hypothèses témoignent d'un mauvais traitement de l'employeur envers son salarié. Il est possible que la dégradation des conditions de travail ait été voulue par l'employeur délibérément, afin de pousser le salarié à la démission, acte unilatéral de rupture beaucoup plus sécurisant, pour le chef d'entreprise, que le licenciement. On se situerait donc ici dans des hypothèses de démissions forcées, avec des pressions morales voire physiques répétées.

Il est ici utile de rappeler les effets juridiques de la démission : l'indemnité de 8 % n'est pas due, et le salarié n'a en principe pas droit à ses indemnités de chômage.

Dans une deuxième sous-configuration, on peut mettre des hypothèses un peu moins graves, où, même si le salarié a été contraint de démissionner, il est avéré que l'employeur ne souhaitait pas provoquer la rupture du contrat. Les conditions de travail se sont cependant tellement dégradées que le salarié n'a pu faire autrement que démissionner. On peut mettre dans ce cadre l'entretien n°51, où la salariée n'a plus pu supporter la personnalité de son employeur.

L'entretien n°64 est enfin un peu particulier. La salariée a été contrainte brusquement à démissionner, mais c'est suite à un événement familial : jeune mère célibataire, elle n'a pas en pratique pu supporter un travail et la prise en charge de son bébé.

- Configuration n°3 : hypothèses intermédiaires : démissions suite à des déceptions liées au déroulement du contrat, sans réelle urgence, mais sans projet alternatif (numéros 13, 16 et 75).

Le salarié a, soit été progressivement déçu d'une absence totale de reconnaissance de son travail (n°13), soit été victime d'une trop forte intensité de travail (n° 75), soit, plus simplement, perdu tout intérêt pour son travail (n° 6). Dans toutes ces hypothèses, le salarié a progressivement perdu toute illusion et toute motivation à travailler. La forme juridique du contrat a-t-elle joué un rôle, même secondaire, dans cette démotivation ? En l'espèce, c'est impossible à affirmer, mais il serait opportun de le vérifier.

4. LES SALARIÉS CNE EN POSTE MAIS SUR LE DÉPART

Parmi les salariés CNE en poste, un certain nombre est sur le départ. Voici les quelques cas de CNE en cours de rupture, à plus ou moins court terme.

Entretien n° 14, F, commerciale, 25 ans : salariée attentive à tout autre emploi, restant en poste pour l'instant.

TC estime qu'elle n'a pas d'évolution possible dans son entreprise ni en termes de rémunération, ni en termes de responsabilités. Elle l'explique plus par les spécificités du secteur et du quartier où elle travaille que par sa situation contractuelle. Pour cette raison, elle souhaiterait quitter le secteur du textile tout en restant commerciale spécialisée dans l'informatique. TC ne cherche pas activement un autre emploi mais reste attentive à toute offre de travail possible. *A priori*, elle n'en a trouvé aucun jusque-là. TC explique que si elle n'obtient pas une augmentation en mai 2007, elle cherchera alors un autre emploi et uniquement en CDI.

« À l'avenir, je ne reprendrais pas un CNE parce que, ça va quand on est jeune, mais là j'ai 25 ans et je trouve que c'est déjà limite [...] C'est peut-être bien pour un premier emploi car c'est rare que l'on reste dans la même entreprise toute sa vie [...] ».

TC aimerait travailler dans une entreprise qui lui offrirait des possibilités de carrière et où elle pourrait rester certain temps, ce qui serait rassurant selon elle : « Je voudrais un emploi où la progression ne dépend que de moi. Là, j'ai beau me défoncer comme une malade je sais que ça ne jouera pas forcément car c'est comme ça dans ce secteur ».

Entretien n°54, H, 46 ans, barman (deuxième CNE) : le salarié a une autre proposition d'emploi. Il envisage sérieusement de démissionner et pèse le pour et le contre de chaque poste.

OH est sensible à la proposition d'emploi que lui fait un ami pour un poste dans la restauration, assez bien payé. Pour l'instant OH « réfléchit », car il y a le risque qu'il quitte un emploi stable (en CNE) pour un emploi certes en CDI mais dans une affaire trop peu fiable. En effet, l'entreprise vient juste de s'ouvrir. Il est probable qu'il accepte le poste. Le patron est un ami et lui destine le poste : « *il est toujours derrière moi* ».

Entretien n°62, F, 26 ans, assistante de gestion dans un orchestre : la salariée se prépare à un très prochain licenciement.

La volonté du directeur de ne pas conserver le poste contre l'avis des salariés

IN s'est toujours préparée à devoir défendre son poste : le directeur n'a jamais voulu de ce poste-là (il préférerait le faire tourner avec des stagiaires). Ce sont les collègues qui ont insisté devant les besoins de l'activité. Cela fait déjà trois fois que son poste est remis en question : « *j'en ai vraiment ras-le-bol* »... Aujourd'hui, IN est menacée de licenciement : elle s'attend à recevoir un courrier dans les prochains jours, dans les prochaines semaines.

La déstabilisation (le harcèlement) de la salariée par le directeur

IN a fait une maladresse devant un directeur d'un site de locations de vacances avec lequel l'orchestre est en partenariat : « *Et ça, je vais le payer* ». Le directeur « *a retravaillé tout ça à sa sauce de façon à en faire un motif de licenciement (...) C'est quelque chose qu'il a diffusé auprès de l'équipe : tout le monde est au courant que j'ai dit ça. [...] Il a inventé de toutes pièces la réaction du directeur de ce site pour justifier... Après, il m'a fait passer pour quelqu'un d'extrêmement arrogant (...) Il en est carrément à inventer des choses sur mon compte pour se justifier, parce que même s'il n'a pas besoin de le motiver, ce licenciement, il a peut-être quand même besoin de justifier, à lui et à ceux à qui il doit rendre des comptes, mon licenciement. Il est carrément en train de... enfin, ça relève presque du harcèlement moral* ».

Pressions diverses pour la faire partir d'elle-même

Lors d'un bilan sollicité par IN, en mai, le directeur lui demande « l'air de rien » : « *Tu es en quoi toi, tu es en CNE ?* ». Elle lui répond : « *Mais arrêtez ! Vous savez très bien en quoi je suis, vous savez très bien ce que cela implique et ce que cela vous permet de faire* ». IN est désormais exclue de toutes les réunions concernant la formation. Le directeur l'incite à chercher un autre emploi. Il dit se poser des questions sur sa motivation, alors qu'il y a trois mois, il réfléchissait à comment la faire passer à plein-temps. Il lui fait maintenant comprendre que « *ça n'ira pas dans le sens d'un développement* ». Cependant, la secrétaire générale n'est absolument pas au courant des intentions du directeur. Elle a inclus le poste d'IN dans le budget prévisionnel de l'année prochaine.

Licenciement à prévoir

« *Je me suis énormément minée... Enfin, je suis très partagée : pour moi, le drame si ça se passe, ça va être de quitter mes collègues, et puis tous ces gens que je rencontre, tous ces gens de quatuors, tous ces musiciens... ça va être terrible. Mais après, je me dis : "bosser pour un connard de son espèce !" Et puis bosser en étant de toute façon mise de côté tout le temps...* »

Entretien n°63, H, 32 ans, responsable de développement de site web : en attente de s'installer à son compte.

Le salarié est en poste à mi-temps chez un employeur, qui est également un ami. Il occupe ce poste dans l'attente de pouvoir créer lui-même son entreprise. Dès que cette création pourra se faire, il démissionnera.

Configuration 1 : salarié dans l'attente de démissionner dès qu'il trouve mieux.

Concernant les projets de démission, on retrouve beaucoup d'hypothèses de salariés cherchant plus ou moins activement un nouveau travail et prêts à démissionner dès que l'occasion se présente (numéros 14, 54 et 63). Ces hypothèses vont donc, à terme, grossir la configuration n°1 des salariés démissionnaires (cf. *supra*). Ces salariés ne sont pas satisfaits de leur emploi, pour des raisons diverses (conditions de travail décevantes à l'usage, ou travail de transition assumé comme tel dès le début), et attendent d'en finir au plus vite avec le CNE.

Configuration 2 : salariée dans l'attente de son licenciement (n°62).

Ici, la salariée sait que son contrat va bientôt être rompu. Son employeur, sans encore oser lancer la procédure de licenciement, multiplie les signes d'une très prochaine rupture. L'attitude de l'employeur est étrange : souhaite-t-il pousser la salariée à la démission (configuration 2 des salariés démissionnaires, V. *supra*) ou prépare-t-il effectivement un licenciement ?

Dans toutes ces hypothèses, le CNE est devenu un contrat de travail extrêmement fragile, prêt à être rompu à tout moment. La proportion des CNE déjà rompus, plus ces cinq hypothèses, permettent d'arriver à un nombre de vingt-sept CNE rompus ou en passe de l'être (sur cinquante).

Parmi les autres salariés CNE en poste, dont l'existence du contrat n'est pas remise en cause à court terme, le sentiment de sécurité et de pérennité de l'emploi est souvent faible.

Ainsi, l'entretien n°22 mentionne, comme projet professionnel, espérer rester dans l'entreprise, tout en comprenant, le cas échéant, un licenciement pour motif économique. L'entretien n°48 indique de toute façon qu'ayant la bougeotte, il voudra tôt ou tard partir. L'entretien n°49 vit son contrat comme une période transitoire. Le cas n°50 souhaiterait trouver un autre travail. L'entretien n°70 souhaiterait partir à cause de sa responsable. L'entretien n°72 envisage éventuellement une création d'entreprise, comme l'entretien n°74.

Pour tous ces salariés, le CNE, d'une manière ou d'une autre, ne peut être conçu que comme une étape transitoire dans une vie professionnelle. Ce sentiment provient soit de leur volonté initiale (souhait d'acquérir une nouvelle formation, ou un autre travail), soit de l'exercice pratique, au quotidien, de leur emploi. Cette caractéristique ne pousse en tout cas pas le salarié à un investissement volontaire fort dans l'entreprise.

5. LES SALARIÉS EN CDI LICENCIÉS OU DÉMISSIONNAIRES

Salariés en CDI licenciés

Entretien n° 2, F, 27 ans, consultante en organisation : salariée en CDI licenciée oralement pendant la période d'essai (au bout des six mois).

CR estime que sa présence était essentielle pour le projet sur lequel elle travaillait et que si celui-ci n'avait pas été arrêté, son employeur l'aurait certainement gardée.

« C'est quelqu'un qui utilise des périodes d'essai comme des périodes d'intérim [...] Il n'investit pas sur l'avenir, il ne veut pas payer quelqu'un quand il n'y a pas de projet, comme j'étais en période d'essai, il en a profité pour me virer ». Fin décembre 2006, son employeur lui a annoncé oralement la rupture du contrat, puis lui a fait signer un papier officialisant la fin du contrat.

Entretien n° 4, H, 49 ans, informaticien : licencié pour motif économique (éléments de procédure non renseignés). Il connaissait dès le début le caractère provisoire de son contrat, malgré la forme juridique du CDI.

En mai 2006, RS a rencontré le directeur du service informatique de l'entreprise D., deux jours avant que ne débute la mission. Celui-ci lui a clairement indiqué qu'il se fichait du type de contrat et des modalités de recrutement, lui indiquant qu'il devait traiter ses problèmes avec S., la société prestataire ; celle-ci a fait signer à RS un CDI, n'ayant, il semble, que peu d'information sur la durée de la mission. À son arrivée dans l'entreprise, on demande à RS combien de temps il juge être nécessaire pour mener sa mission. Il répond trois mois.

RS est donc licencié après trois mois. Il dit avoir été mis au courant par des bruits de couloir chez D., puis par la directrice de S. courant août. On ne sait pas combien de temps exactement avant son licenciement RS a été averti, ni par conséquent s'il y a eu un préavis ou non. Il semble *a priori* que non. RS s'attendait à ce que sa mission ne dure pas plus de quelques mois et n'a donc pas été surpris, mais déçu.

Entretien n° 82, F, 56 ans, consultante : peu payée, voire pas du tout, demande à son employeur de la licencier et de lui régler ses salaires.

DE avait commencé à travailler sans contrat. Tout en voulant éviter de recourir aux prud'hommes, elle va voir un syndicat « *pour savoir dans quelle mesure je pouvais patienter pour mes salaires ou pas* », où on lui conseille de ne pas trop attendre, ce qui, aux prud'hommes, pourrait la faire passer pour « *conciliante* ». Aussi, elle demande à son employeur de la licencier, « *seule solution, parce qu'il me promettait tous les jours de me payer et qu'il ne le faisait pas* » pour qu'il solde son compte.

Son employeur avait « *d'autres projets* », ce qui fait qu'il ne la payait pas. Après son départ, il a recruté successivement deux personnes, qu'il a « *payées moitié moins (...) et s'est assuré des prestations que j'avais apportées* ».

Donc, il n'y a pas eu de suite aux Prud'hommes, ayant connu bien des personnes dans cette situation durant son travail. DE estime qu'il s'agissait de la part de l'employeur de « *mauvaise volonté. Mais sur le moment, j'étais quand même un peu prisonnière de certains préjugés* ».

Le faible nombre de salariés en CDI licenciés ne permet pas de fournir des commentaires très précis. Cependant, les manières de licencier ne semblent finalement pas si éloignées des cas de CNE. Le respect élémentaire de la procédure n'a pas été très scrupuleux. La probabilité pour l'employeur de voir le licenciement requalifié en licenciement abusif est réelle. Le caractère précipité de ces ruptures montre que ces trois employeurs n'ont pas eu peur de rompre les contrats, estimant n'être pas liés pour la vie à leurs salariés. Les motifs de ruptures sont variés, et, dans les entretiens, peu précis.

Les salariés en CDI démissionnaires

Entretien n°31, H, 35 ans, vendeur : démission pour un autre poste de vendeur plus proche de son domicile.

GN est vendeur de prêt-à-porter depuis dix ans. Il a démissionné d'un magasin de vêtements dans lequel il travaillait depuis un an et demi, à cause de problèmes relationnels avec sa responsable. Il retrouve une place de vendeur, avec un salaire équivalent, « *à peu près toujours le même* ». Mais GN estime que c'est surtout un secteur où il est très difficile d'évoluer professionnellement.

GN a démissionné cette fois pour trouver un emploi plus proche de chez lui ; il a finalement retrouvé sans problème du travail dans son domaine.

Entretien n°33, F, 35 ans, travaille dans une agence de voyage : démission suite à un problème familial.

SL après un mois de contrat, apprend qu'un membre de sa famille au Portugal, arrive en phase terminale d'un cancer. Elle quitte précipitamment son poste sans prévenir ses collègues ou son patron. Ce sera sa mère qui rendra les clés de l'agence à l'employeur.

« Je suis partie en une journée. Je n'ai pas eu le temps de m'expliquer avec eux. Je savais que j'allais revenir mais je ne savais pas quand. On était encore dans la période d'essai. Je suis partie sans réfléchir. Je suis revenue le 15 juillet. »

Entretien n°39, F, 35 ans, responsable de magasin : démission suite à de très mauvaises conditions de travail.

TM est tombée malade une première fois, puis une deuxième, puis a finalement démissionné.

Aujourd'hui, elle compte s'adresser aux prud'hommes pour faire requalifier sa démission en licenciement. TM est en maladie depuis mars 2007 : *« même pas au chômage ! »*

Entretien n° 45, H, 25-30 ans, agent de sécurité : démission soudaine suite à dégradation des conditions de travail, et crise de confiance avec l'employeur.

À la suite d'une défection pour maladie, les relations entre LC et son chef se dégradent. Son chef n'est pas content que LC n'ait pas prévenu de sa défection plus tôt. Il demande à LC de fournir un certificat médical (LC n'a qu'une ordonnance). LC estime que c'est de la mauvaise foi de la part de son chef : *« J'ai compris. Je lui dis : "C'est bon, il n'y a pas de problème". [...] C'est simple, j'ai compris. Chez nous, on ne dit pas tout, mais le geste vaut l'acte et l'acte vaut la parole. "Vous ne voulez plus de moi ? Il n'y a pas de problème : on arrête !" »*. L'enquêteur suggère : *« Vous ne faisiez plus du tout confiance à votre employeur »*. LC confirme qu'il a éprouvé un sentiment d'injustice, d'autant plus qu'au départ il devait remplacer un collègue qui n'avait lui-même pas de bonne excuse pour justifier son absence.

Entre la crise (le retour de maladie) et son dénouement (le retour de voyage du chef et la démission de LC), LC ne travaille pas : il n'est pas planifié sur les missions. Cela dure quinze jours. LC a alors opté pour la démission : il n'allait pas attendre sans rien faire. Il aurait voulu que son chef lui dise clairement qu'il le licenciait, mais il ne l'a pas fait. LC a été obligé d'agir : il a *« forcé la main à son employeur en démissionnant »* [extrait de la monographie]...

Entretien n° 59, F, 21 ans, vendeuse : démission pour reprise d'études.

Son patron est surpris quand elle démissionne quelques mois plus tard. Elle lui explique qu'elle reprend un BEP vente et qu'elle a trouvé un apprentissage dans la restauration rapide dans la région.

Ici encore, le nombre réduit d'hypothèses de démission (et, plus globalement, de CDI interrogés) rend hasardeuse toute catégorisation. On semble néanmoins, comme avec les CNE, retrouver à la fois des salariés qui démissionnent une fois une solution de secours trouvée (autre emploi ou reprise d'études), et des salariés agissant de manière plus brusque, avec, dans certains cas, une suspicion de démission contrainte, et se retrouvant sans solution alternative après la rupture de leur contrat.

Chapitre 5

LE JUGEMENT « FINAL » SUR LE CNE

On tente ici de construire une synthèse prenant en considération ce que les personnes pensaient du CNE avant d'être embauchées sous ce statut (y compris lorsqu'elles ne connaissaient pas les détails de ce contrat ou ne savaient pas qu'elles étaient sous son empire), leur expérience de travail et le jugement qu'elle formulent en ramassant les conséquences qu'elles en tirent pour elles et de manière plus générale.

Un certain nombre de jugements sont très défavorables au CNE, qu'il s'agisse d'un jugement préformé et confirmé par l'expérience ou, au contraire, d'un jugement qui est venu à la suite d'une relative curiosité ou d'une certaine indifférence à la nature du contrat.

Les principales critiques sont les suivantes :

- la période d'essai [assimilation de ce qui est supposé être une période de consolidation d'un poste avec une période d'essai d'un salarié] est beaucoup trop longue (on sait juger un salarié bien plus vite, c'est donc qu'elle ne sert pas à tester mais à autre chose... et notamment à faire du chantage pendant deux ans) ;

- il est scandaleux de pouvoir licencier sans motiver le licenciement. En fait, le contrat est déséquilibré : tous les pouvoirs sont donnés à l'employeur (et c'est ce que reflète l'information publique donnée sur le contrat, et qui n'est utile qu'à l'employeur et non au salarié, notamment sur la question du préavis) ; on ne peut accéder à un prêt avec un tel contrat.

Souvent, c'est l'expérience de travail qui a appris cela à des personnes qui connaissaient ou ne connaissaient pas bien le CNE mais qui, pour la plupart, étaient assez indifférentes à la forme du contrat.

D'autres jugements font place à la notion « d'indifférence » : le CDI et le CNE, c'est pareil, il n'y a pas de différence.

Certains salariés indiquent que c'est parce que le CDI n'est en fait pas protecteur et l'ont vécu ; d'autres disent que ce qui compte (pour la stabilité ou l'instabilité de l'emploi), c'est la relation avec l'employeur ou sa propre compétence ; pour d'autres, c'est indifférent mais que le CDI, c'est mieux ; d'autres encore se déclarent indifférents mais rappellent que le CNE présente des défauts rédhibitoires ; d'autres, enfin, avancent que c'est indifférent mais qu'ils n'ont pas les moyens de juger, soit parce qu'ils n'ont pas compris qu'ils étaient en CNE, ou ce que le CNE était vraiment, ou qu'ils n'ont absolument aucun choix.

Un certain nombre de personnes sont « partagées » et présentent dans leur jugement final, les avantages et les inconvénients

Même si « c'est pareil » ou quand les gens sont « partagés », le CNE continue de présenter des inconvénients jugés graves (toujours la longueur de la période d'essai, l'absence de motivation du licenciement, l'impossibilité d'accéder aux prêts). Par ailleurs, même si beaucoup sont prêts à accepter à nouveau un CNE et même si le CDI est démythifié, *le CDI reste ce qui est désiré, « la norme », « c'est mieux »*. Ceux qui sont partagés mettent néanmoins aussi en évidence ce qui constitue le grand intérêt, pour beaucoup de personnes, du CNE : *la liberté qu'il semble conférer à l'employé* et qui, *a posteriori*, met en évidence une image très contraignante, pour le salarié, du CDI. Ce qui plaît, ou ce que les personnes disent qui leur plaît dans le CNE (même si dans les deux cas cette représentation n'est pas exacte), c'est que l'on peut en partir facilement, contrairement à ce qui se passe en CDI où l'on doit effectuer un long préavis. En creusant bien, ce qui apparaît, c'est que ces personnes ont intégré le caractère relativement précaire des emplois qu'elles occupent, la

nécessité de pouvoir saisir des opportunités rapidement lorsqu'elles se présentent et que, du coup, ce qui est revendiqué, comme contrepartie en quelque sorte de la facilité accordée à l'employeur, c'est la facilité pour l'employé de quitter rapidement, sans rien dire, sans prévenir, son employeur, pour trouver un travail plus intéressant ou mieux rémunéré.

Enfin, quelques personnes font l'apologie du CNE.

Il s'agit de personnes qui ont épousé le discours de l'employeur, ou bien parce qu'elles ont été dans cette fonction auparavant (une responsable financière qui embauchait), ou bien, parce que le conjoint ou un proche est chef d'entreprise (ou même que l'employeur est la propre mère de l'employée), ou encore parce que le salarié se prépare à devenir employeur. Dans quelques cas, les personnes relaient le discours général et pensent que le CNE est un contrat aidé qui va faciliter la création d'emplois dans les petites entreprises. Plusieurs personnes parmi les très favorables au CNE rejoignent d'autres plus critiques pour trouver que le principal argument en faveur du CNE, c'est la liberté qu'il donne au salarié de quitter l'employeur quand il veut, à la différence du CDI.

1. LES JUGEMENTS DÉFAVORABLES AU CNE

Ceux qui étaient contre et n'ont pas changé d'avis

Entretien n° 9 : « Le CNE, un contrat de m... ».

En ce qui concerne le CNE, IA le qualifie de « *nouvel intérimaire* ». Pour lui, les deux années de consolidation sont équivalentes à une période d'essai de deux ans. **Il estime que deux années ne se justifient pas car un employeur peut juger de la performance d'un salarié au cours des premières semaines. Il déplore également la possibilité pour l'employeur de licencier sans donner de motifs.** Selon IA, cela peut conduire à des licenciements abusifs pour des raisons personnelles et non professionnelles. Enfin, IA indique qu'à l'avenir, il n'acceptera plus de CNE car il a une famille à nourrir et un emprunt immobilier à rembourser. « *Être en CNE à 30 ans, ce n'est plus la même chose qu'à 20 ans* » conclut-il.

À la question considérez-vous votre vie professionnelle comme stable, il répond : « *Stable non parce que je suis toujours en CNE et donc on ne sait pas, il peut nous licencier à n'importe quel moment.* » Que vous pensiez du CNE au moment de votre embauche ? « ***Je pensais que c'était un peu de la merde et je pense toujours que c'est de la merde.*** » Cependant, IA n'est pas vraiment inquiet d'être en CNE car son but est uniquement d'acquérir de l'expérience et non pas de faire carrière dans cette entreprise « *Pour moi c'est juste une entreprise qui va me servir de tremplin* ». IA désapprouve en particulier deux aspects du CNE : l'absence de justification des raisons du licenciement et la durée de la période de consolidation : « *En CDI il faut un motif, là, je ne sais pas moi, vous vous prenez la tête avec le patron deux, trois fois, c'est un CNE, pschitt [...] j'estime qu'un CDI avec deux mois de période d'essai, c'est suffisant. S'ils veulent six mois je veux bien, mais deux ans, pour moi, ça veut dire qu'on est un pion. Y a du taf, je te garde, y a plus de taf ou tu me dis un mot de travers [...] Le CNE, je trouve ça complètement débile. En plus, je trouve que c'est vraiment du forcing parce que c'est les partons qui proposent un CNE ou rien du tout. C'est un peu de la dictature [...] le truc que je trouve vraiment débile, c'est une période d'essai de deux ans [...] je pense que c'est du gagne-petit parce que le gars il ne demande pas d'augmentation parce que c'est un CNE et t'es pas content tu dégages [...] J'appelle ça l'intérimaire nouveau* ». Il continue : « *le CNE c'est le grand frère du CPE parce que c'est la même chose mais ce n'est pas réservé aux jeunes* ». Selon IA, le CPE n'est pas passé car les jeunes, eux, ont pu manifester mais les travailleurs qui ont une famille à nourrir ne peuvent pas se permettre de perdre quelques jours de salaire et, par conséquent, n'ont pas les ressources nécessaires pour faire grève ou manifester.

IA n'acceptera plus de CNE à l'avenir car il n'a plus 20 ans. « *À mon âge c'est différent, j'ai une famille avec quatre enfants plus un crédit pour la maison.* » Il conclut : « *Au début, ça ne*

m'intéressait pas du tout [de participer à l'enquête] mais après, je me suis dit il faut que quelqu'un leur dise que c'est de la merde ».

Entretien n° 10 : un « mauvais » contrat.

EO a entendu parler du CNE pour la première fois à la télévision, il ne sait plus trop quand. Le fait d'avoir été en CNE n'a pas changé son point de vue sur ce contrat : « *Je savais que c'était mauvais pour les salariés, je n'ai pas changé d'idée [...] pour moi, c'est un contrat qui est au bénéfice de l'employeur mais pas du salarié* ». Selon lui, pendant la période de deux ans, « *on peut se faire licencier à tout moment* ». EO juge donc la période de consolidation excessive. « *Pour moi un vrai contrat, c'est d'avoir une période d'essai de trois à six mois. Sur six mois, on a le temps de voir ce que l'on vaut alors que là, le patron, pour n'importe quelles raisons, il peut licencier [...] Pour moi, deux ans, c'est pour faire rêver, et puis après six mois, quatre mois, on licencie pour la moindre raison.* » EO pense que son employeur a eu des avantages à l'embaucher. Il ne sait pas lesquels, mais pense que cela à voir avec l'ANPE. Il conclut qu'il n'acceptera pas de CNE à l'avenir car : « *Si jamais il y a une mauvaise relation avec le directeur en dehors (indépendamment) du travail, il pourra me licencier pour d'autres motifs que le travail* ». EO précise également qu'il n'acceptera plus de CDD (il en avait signé deux en 2000).

Étaient indifférents, curieux ou ne savaient pas ce que c'était, sont devenus contre

Entretien n° 14, un contrat pour les premières expériences de travail et les jeunes.

TC affirme qu'elle n'acceptera plus de CNE à l'avenir dans la mesure où celui-ci est source de davantage d'incertitude quant à son avenir professionnel. Le CNE est selon elle un contrat pour les jeunes diplômés. Elle estime donc qu'étant donné son expérience professionnelle (deux ans en apprentissage, deux ans en CDI et près d'un an en CNE) elle mérite d'être embauchée en CDI, chez cet employeur ou chez un autre.

Entretien n° 24, un accroissement de la précarité.

Son employeur lui a présenté le CNE comme un « *CDI pour jeunes* » et pour lequel il reçoit une aide publique, sans évoquer aucune autre disposition. L'ouvrier considère que c'est à cause du CNE qu'il a perdu son emploi, tout en ignorant les dispositions (consolidation et prime). Le salarié estime que le CNE accroît la précarité des salariés, pense qu'il risque de ne retrouver que des contrats précaires, tout en mettant en cause, non l'employeur contraint de licencier, mais l'État (système bureaucratique, éloigné des préoccupations de la base).

Entretien n° 25, très mauvaise expérience.

Ne savait pas qu'il était en CNE : sentiment de n'avoir **aucun droit** durant les deux ans d'essai ; peur d'être licencié d'un jour à l'autre.

Entretien n° 44, « s'il n'est pas satisfait, le patron peut te virer ».

BC pensait être en CDI. Il se trouve sur un emploi mal payé, à temps partiel, flexible dans les horaires, et complété par d'autres emplois. Il est licencié du jour au lendemain, sans préavis, sans procédure, sans motif. L'entreprise se situe hors du droit du travail, avec ou sans CNE. Préfère encore le CDD qui assure une durée fixée à l'avance : « *on sait que le contrat se termine dans deux mois, on peut continuer à chercher du travail en même temps* ». Mais, ce qui serait « *impeccable* » pour lui, c'est « *une petite boîte qui embauche en CDI* ». D'une façon générale, sur le CNE : « *d'après ce que j'ai entendu, c'est le patron qui décide. S'il n'est pas satisfait, il peut te virer. Ça, je trouve que ce n'est pas normal. Les patrons vont profiter de cette occasion, c'est sûr et certain* ».

Entretien n° 53, un contrat « hypocrite ».

L'évolution de son avis sur le CNE est radicale. Au moment de son embauche en CNE, il est plutôt favorable et le compare volontiers aux contrats anglo-saxons qu'il a pratiqués. Mais l'expérience se passe très mal et désormais, pour lui, **le CNE est un contrat « hypocrite, malhonnête, au contraire du contrat anglais qui annonce la couleur »**. Le fait de faire croire à une embauche possible, et la possibilité de licencier facilement permet de faire peser **une pression permanente sur le salarié et d'exiger d'eux un investissement sans réserve**. Pour lui, le CNE n'existe que pour être utilisé dans cette optique de tricherie ; le CNE n'est en aucun cas un CDI avec une période d'essai prolongée.

Entretien n° 54, le CNE, un contrat « kleenex ».

Dès la signature du contrat, OH « *sente un truc louche* », demande à lire le contrat avant de le signer, ce que le patron refuse : « *tu ne me fais pas confiance ?* ». C'est le lendemain, en recevant une copie du contrat, qu'il s'aperçoit qu'il s'agit d'un CNE. L'employeur n'a jamais fait allusion, encore moins justifié l'utilisation du CNE. Il n'en sera jamais question jusqu'au moment de la rupture. Dans son emploi suivant, il sera également mis en CNE, sans discussion possible « *c'est la mode* ». D'une façon plus générale, il considère que « *le CNE est un mariage de deux ans. Si vous n'avez pas deux ans dans la boîte, vous n'avez le droit à rien* ». « *Ça arrange les patrons et ça dérange les salariés. Le CNE, c'est comme un kleenex, une fois qu'il est utilisé, on le jette* ».

Entretien n° 62, le CNE, un contrat « régressif », un contrat de « défiance »

C'est à l'occasion de ces licenciements que IN apprend qu'il y a une prime de rupture de 8 %... D'après elle, le patron l'a donc embauchée en CNE pour avoir toute latitude de l'éjecter au moment où sa crise de confiance interviendrait. Les dernières embauches se sont toutes faites en CNE : le directeur en a fait une règle (quels que soient le poste et la fonction). Et sur tous les CNE embauchés, les trois quarts se sont fait licencier rapidement et ce, sur des prétextes assez fallacieux. **Un contrat régressif** : en conclusion, le CNE est « **un contrat où l'employeur a tout à gagner et l'employé tout à perdre. La flexibilité qui est donnée, c'est quand même plus l'employeur qui pourra en profiter que l'employé. Ça va dans le sens d'une régression de la protection du salarié** ». L'expérience donne tort à ceux qui défendaient le CNE en disant que les employeurs n'allaient pas embaucher pour licencier dans les deux ans. Elle note cependant à propos du CDI que ce n'est peut-être pas facile, pour l'employé y compris, de rompre un tel contrat : « *On peut aussi se sentir prisonnier de son CDI* ».

Entretien n°64, une période d'essai « abusive ».

FG avait entendu parler du CNE avant son embauche et connaissait l'une de ses caractéristiques : l'existence pendant deux ans d'une période d'essai. Elle juge cette caractéristique « abusive ». Elle trouve que six mois d'essai, ça devrait être un maximum, et l'employeur devrait être capable pendant cette période de juger la compétence de la personne embauchée²². FG estime que le CDI à temps plein constitue le type de contrat le plus intéressant, car le plus stable et le plus rémunérateur. Elle n'est pas contre *a priori* le CDD, mais trouve que certaines durées sont ridiculement courtes. FG cite un CDD de sept jours vu dans une annonce ANPE. À titre personnel, elle souhaiterait avoir un CDI à temps plein. FG trouve qu'à temps partiel, au Smic, c'est vraiment impossible de vivre avec un enfant.

²² Ce qui est à relever, c'est que la salariée considère qu'il s'agit d'une période d'essai. Son raisonnement, dans ce cadre, est exact : il n'est pas nécessaire de disposer de deux ans pour déterminer si une personne est compétente ! Mais en réalité la période probatoire est une période de « consolidation » : c'est plus le travail que le salarié qui est à l'essai.

Entretien n° 70, le CNE, « un piège ; avec un contrat comme cela, ils se sentent tout-puissants ».

DH, au départ, s'en fichait de prendre un CNE, ce qui comptait c'était la patronne et le fait qu'elle remplaçait quelqu'un de permanent (ce qui compte, c'est l'employeur et la stabilité du poste). Elle ne fétichise pas le CDI car elle a déjà été licenciée en CDI, elle sait que ce n'est pas protecteur. Elle trouve même des avantages au CNE : c'est moins rigide : c'est plus facile de partir avec un tel contrat. *« Un CDI où on a un mois de préavis ou même quinze jours, c'est plus contraignant ».* **Avec le recul, elle a compris que ce CNE, c'était « un piège ».** DH, elle, a pris ce contrat parce qu'elle n'avait pas le choix. Un an de chômage, c'était l'horreur, elle en venait à déprimer. Elle aurait pu prendre n'importe quoi. **La pression est beaucoup plus forte sur les CNE. Il y a un vrai « chantage au licenciement ».** Sur elle, encore pas tellement, parce qu'elle a remplacé une CDI et parce qu'elle ne se laisse pas faire (elle a été voir la responsable à un moment et lui a dit : *« ça suffit comme ça maintenant, sinon, je vais à l'Inspection du Travail »*). Mais sur ses deux autres collègues en CNE, c'est un chantage permanent : *« si tu ne fais pas cela (des tâches non prévues, des heures supplémentaires non payées), on peut te balancer comme on veut »*. Vraiment, avec le CNE, l'employeur est tout-puissant : *« avec un contrat comme cela, ils se sentent tout-puissants »*.

Entretien n° 74, le cercle vicieux de la précarité.

Idéologiquement, KN est contre. Ce n'est pas bien de ne pas motiver le licenciement... Mais pragmatiquement, c'est autre chose. De toute façon, l'ensemble du fonctionnement du marché du travail est à revoir : *« dans ce pays, quand on n'a pas de CDI, on n'a accès à rien et puis, on ne prête qu'aux riches, l'argent va à l'argent »*. *« Le coût du loyer à Paris est scandaleux et insupportable »*. *« Sans CDI, on ne peut pas s'engager, et c'est le cercle vicieux de la précarité »*. *« Comment s'engager et s'impliquer dans son travail, se donner à 100 % quand on sait qu'on va pouvoir être viré dans quelques mois, quand on n'a aucune assurance, quand on sait qu'on n'aura plus de travail et que, pour en trouver, il faudra peut-être faire 200 kilomètres. Une fois, ça va, mais deux fois, trois fois ? Et comment faire quand on a un conjoint qui travaille aussi (ce n'est pas son cas, il est célibataire) et des enfants, dont il faut changer l'école »*... KN même attend d'être stabilisé avant de fonder une famille. *« C'est déjà suffisamment difficile comme ça »*.

Entretien n°75, le CNE, deux ans de « mise à l'épreuve ».

Au départ, TD accepte le contrat après s'être renseignée et avoir négocié le salaire. Après, elle se rend compte qu'elle doit faire un préavis comme dans le CDI et qu'elle n'a donc, elle salariée, aucun avantage. **Elle se rend compte aussi que le CNE sert d'instrument de pression et de chantage sur les nouvelles recrutées.** *« Deux ans de mise à l'épreuve, c'est injuste ».* **Le patron est plus protégé que le salarié. Il peut vous licencier sans invoquer un problème, mais le salarié qui veut démissionner, non seulement il n'est pas au courant de ses droits, mais il n'en a pas. C'est flou, trop flou ».** *« Le CNE, c'est deux ans de mise à l'épreuve : les filles en CDI bossaient autant que celles en CNE mais celles en CNE n'avaient rien à dire. « Si on ne faisait pas le chiffre d'affaires du mois, la patronne mettait plus la pression sur les CNE que sur les CDI : les CNE ont plus leurs preuves à faire, il faut bosser deux fois plus. Il faut rentabiliser. Les filles qui sont là en CDI, elles sont sûres de rester, pas nous. Par exemple, à Karine, en CDI, la patronne dit : “Karine, elle, elle a déjà fait ses preuves, ça fait quatre ans qu'elle est là. Il faudrait que vous vous motiviez un peu plus” ».* À TD, elle disait : *« “il faudrait qu'au niveau des massages, ça aille un peu plus vite, et qu'il y ait plus de clients, n'oubliez pas que vous êtes en train de faire vos preuves”. Aux deux petites collègues arrivées en septembre en CNE et qui n'ont pas assez vendu : “si vous n'avez pas fait 300 euros chacune de chiffre à la fin de la semaine, c'est la porte” ».*

Entretien n° 84

Alors qu'au départ, NT voyait le CNE comme plus favorable que le CDD (mauvaise expérience antérieure de CDD successifs non transformés comme prévu en CDI), elle considère au bout d'un

an que le CNE ne peut être que provisoire, le temps de montrer que l'on est compétent (son expérience de six mois comme assistante d'agence d'intérim lui donne une bonne connaissance des relations de travail). D'une façon générale, elle considère néanmoins que le fait de ne pas avoir de préavis à donner est un avantage important par rapport au CDD.

2. LES INDIFFÉRENTS : CNE/CDI, C'EST PAREIL ; ÇA NE CHANGE RIEN, MAIS....

Il n'y a pas de différence parce que le CDI ne protège pas ; de toute façon, tout est précaire

Entretien n°3, CDI/CNE, c'est pareil.

Pas de vision idyllique du CDI (même expression dans l'exemple suivant), mari employeur, se projette comme employeur : « *le CNE est une bonne chose pour l'employeur et le salarié* ». Par ailleurs, auparavant, BJ avait été embauchée en CDI, mais ceux-ci ont duré en moyenne moins d'un an. Au moment de son embauche en CNE, BJ **n'a donc pas une vision idyllique du CDI**. Pour elle, être en CNE ou en CDI, c'est la même chose. BJ a touché son solde de tout compte, mais aucune autre indemnité. Connaissant les modalités du CNE, BJ a réclamé l'indemnité de rupture, mais l'employeur lui a expliqué qu'elle n'y avait pas droit car l'insubordination est considérée comme une faute grave. En effet, dans ce cas-là, la loi ne prévoit pas d'indemnité de rupture. BJ ne savait pas si cela était vrai ou non, mais n'a pas cherché à négocier avec l'employeur. « **Mon mari est patron et moi je le serai bientôt. Je me mets à sa place, je n'ai pas insisté ; [...]** j'ai compris sa démarche, il n'y a pas de soucis, au jour aujourd'hui j'ai encore de très bonnes relations [avec son ancien employeur] ».

Entretien n° 6, ce qui compte c'est la relation avec l'employeur.

L'employeur lui a indiqué dès l'entretien qu'elle serait en CNE. Cela ne lui a posé aucun problème. « *Je me suis dit de toute façon, CNE, CDD ou CDI si je dois être licenciée, je serais licenciée que ça s'appelle n'importe comment. Moi j'ai raisonné comme ça. J'aurais préféré un CDI mais ça ne me pose pas de problème majeur d'être en CNE.* » Elle insiste sur la **relation de confiance avec son employeur** : « *J'ai la chance d'être avec un employeur qui est correct, qui est droit. Donc que ça s'appelle CNE ou CDI pour moi, ça ne change rien dans la mesure où je me sens bien* ». Elle explique cependant que si, pour le poste qu'elle occupait de février à mars 2006, elle avait été en CNE, comme les relations avec son employeur été très mauvaises : « *je me serais sentie l'épée de Damoclès sur la tête* ».

Entretien n°22 :

Après une certaine surprise, TH manifeste une **certaine compréhension pour l'employeur** qui souhaite facilement licencier un salarié en CNE, cela en fonction d'une mauvaise expérience précédente ; d'autre part, elle estime que si le salarié est compétent, le CNE n'est pas un contrat précaire, le patron n'a aucune raison de s'en séparer ; d'ailleurs, le recours aux prud'hommes est toujours possible ; enfin, « *faire ses preuves* » se mesure sur l'ensemble d'une carrière, non sur une période donnée. TH n'attache d'ailleurs qu'une valeur relative à son prochain passage en CDI, qu'elle estime comme mécanique. Ses appréciations sur le CNE proviennent aussi de la **valeur très relative du caractère protecteur du CDI** puisqu'elle a été licenciée deux fois pour motif économique fois sous ce contrat.

Entretien n°52 :

Le fait que OD soit en CNE n'importe pas beaucoup : ce n'est pas différent du CDI ou de l'intermittence permanente : « *de toute façon, je savais bien que même si j'avais été prise en CDI, dans des petites sociétés comme ça, on peut se faire renvoyer du jour au lendemain, donc... Par rapport à un CDD, le CNE inscrit la relation salariale dans la durée. Moi, je dirais que tout le*

monde est précaire... est précaire ou pas ; tant que ça se passe bien, personne n'est précaire. Et moi je n'ai vraiment pas un sentiment de précarité (...) Après, tout peut se passer ! Je sais très bien que du jour au lendemain, aussi bien le mois prochain, je ne sais pas ce qui s'est passé, j'ai fait une connerie ou je ne sais pas quoi, un drame, et je pourrais me faire dégager, mais, à la limite comme partout ».

Il n'y a pas de différence, mais c'est mieux d'avoir un CDI.

Entretien n° 58, ce qui compte, c'est « le patron et la stabilité de l'emploi ».

Indifférent au type de contrat quand EB a appris qu'il était en CNE (en lisant le contrat). Il a l'impression d'être en contrat indéterminé puisque de toute façon il travaille bien et l'employeur a besoin de lui. **CDI comme norme** : Pour autant, EB cherche un CDI, car c'est le signe d'un emploi permanent. EB tient à avoir un emploi permanent pour ne pas avoir à se soucier de l'avenir.

Entretien n°71 :

BO dit se moquer de la différence entre CNE et CDI : Pour lui, il n'y a pas de différence. Il n'était pas plus anxieux en CNE. Mais il est tout de même soulagé d'avoir un CDI. Il ne sait pas expliquer pourquoi et en quoi.

Il n'y a pas de différence mais certaines caractéristiques du CNE sont anormales (la longueur de la période d'essai ; l'impossibilité d'obtenir un prêt bancaire...)

Entretien n°7, aucun problème, boulot d'appoint.

« Ça ne m'a posé aucun souci [...] il [l'employeur] m'a proposé un CNE, j'ai dit : "oui, pourquoi pas". C'est pas une chose qui m'a gênée vu que c'était un boulot d'appoint ». GF reproche le manque d'information sur le CNE. Ne sachant pas si elle devait effectuer une période de préavis ou pas et ne trouvant aucune information par Internet, elle a du faire appel à une amie juriste spécialisée dans le droit du travail.

« La publicité et les infos qu'on peut en avoir sont nulles. C'est-à-dire qu'elle a été très mal faite et que personne ne sait exactement ce qu'il en est. Y a pas forcément énormément d'information sur ce contrat. Justement, quand on a cherché mon préavis, à savoir si j'en avais un ou pas, sur le contrat ce n'était pas écrit. Sur Internet et tous les textes juridiques qu'on a cherchés, il n'y avait aucune indication par rapport à l'employé. Il y avait des indications par rapport à l'employeur, comme quoi s'il nous licenciait il avait quinze jours pour mois de six mois et un mois pour plus, mais pour les employés aucun ».

Ce que GF pense de ce contrat : *« C'est peut-être très bien pour les petites entreprise. C'est génial pour pouvoir les développer. Par contre, pour l'employé, tout ce qui est bail et prêt c'est quasiment impossible. Du moment où l'on n'a pas un CDI, surtout à Paris, ça devient quasiment impossible pour pouvoir se loger, pour pouvoir faire un prêt. C'est aucunement stable d'avoir un CNE ».* GF se dit prête à signer un CNE dans le futur que cela concerne un « petit boulot » ou bien un emploi dans son secteur d'activité. *« Ça me permettait, moi, de pouvoir partir comme je voulais et de pouvoir avoir une expérience. De tout façon, dans ma branche [la restauration], c'est tellement bouché que, quoiqu'il arrive pour l'employeur, c'est beaucoup plus facile de pouvoir jongler avec la personne si elle ne convient sans qu'il ait de problème de charge ou de devoir indemniser la personne ».* Son expérience en CNE n'a pas changé son point de vue sur le contrat. Globalement, GF est en faveur du CNE, comme moyen de développer les petites entreprises.

Entretien n° 8 :

BI ne savait pas ce que c'était que le CNE avant de signer son contrat. Il s'est renseigné autour de lui (parents et collègues). À la question « Qu'est-ce que le CNE pour vous ? », il répond : *« c'est pour laisser plus de chances aux jeunes [...] c'est pas mal ».* BI sait que le CNE n'est pas réservé

aux jeunes mais pense que ce type de contrat peut faciliter leur recrutement. BI croit que la période de consolidation est de deux ans mais précise qu'il n'en est pas sûr. Il estime que deux ans, c'est un peu excessif. BI conclut ne pas avoir eu d'opinion sur le CNE au moment de son embauche et ne toujours pas en avoir un an après son expérience. De façon générale, BI ne semble pas se sentir concerné par le CNE. Premièrement, il ne voit pas de différence sensible entre CNE et CDI. Deuxièmement, il n'a jamais eu de mal à trouver du travail. Sa recherche d'emploi n'a jamais duré plus de deux ou trois mois et, pendant cette période, il travaillait en intérim.

Entretien n° 11 :

« Moi, je n'ai pas beaucoup de problème avec ce contrat-là. Le CNE, pour moi, c'est bien, mais le problème, c'est le dérivé de ce contrat parce qu'après, j'ai rencontré un certain nombre de difficultés et malgré ma situation qui n'est pas stable, j'ai préféré ne pas continuer ». **NL fait référence aux horaires trop importants et à l'impossibilité de trouver un logement.** « Ça limite certaines possibilités » déclare-t-il, en insistant sur la difficulté d'avoir accès à la location. NL ne sait pas quelles sont les implications du CNE et n'a pas cherché à se renseigner davantage.

Entretien n°15 :

« Je n'avais pas d'avis négatif sur ce contrat, j'ai pas manifesté contre le CPE. Ça a des avantages si on ne se sent pas bien dans son travail de pouvoir changer sans donner d'explications et puis, du jour au lendemain, c'est surtout ça qui est bien. Par contre, c'est sûr que **pour avoir un crédit je pense c'est quand même un petit peu compliqué** au niveau des banques, puisque l'employeur peut faire exactement la même chose de son côté. C'est vrai qu'au niveau de sa vie personnelle, après pour obtenir certaines choses, je pense que c'est un petit peu compliqué ». À la question « Accepteriez-vous un CNE à l'avenir ? », LO répond, en contradiction avec le reste de l'entretien : « Oui, pourquoi pas, **malheureusement quand on cherche du travail on est prêt un petit peu à tout [...]** Je ne suis pas sûre que les entreprises soient très bien depuis quelques années. Ils ont quinze offres [candidats] pour un poste, donc, de toute façon, elles ont le choix ».

Entretien n°20, pas de différence avec un CDI et mieux qu'un CDD. Critique sur la longueur de la « période d'essai » et sur l'absence de motif de licenciement.

BD a appris qu'elle serait en CNE au cours de l'entretien d'embauche, sans que l'employeur ne lui donne de raison et sans qu'elle soit influencée elle-même par le type de contrat. Elle considère qu'elle occupe « *un emploi fixe* ». Elle connaît la période de consolidation de deux ans, qu'elle estime « *excessive* », surtout de la part d'employeurs qui ne sont pas réguliers. BD n'a pas entendu parler d'indemnité. **Elle émet une réserve sur l'absence d'obligation de justification, en assimilant cette disposition à un droit à licencier sans raison, ce qui, dans son esprit, peut toujours de produire, quel que soit le contrat.** Cependant, elle accepterait un autre CNE.

Ce qui compte, c'est la compétence, ou l'employeur

Entretien n° 16 :

Le fait d'être en CNE n'a absolument pas d'impact sur son choix (les autres offres étaient toutes en CDI). XR s'est malgré tout renseignée sur le CNE auprès qu'un ami assureur qui lui-même recrute des salariés. Il lui a expliqué qu'un licenciement en CNE était plus coûteux qu'un licenciement en CDI et donc, que si l'employeur recrutait sous ce type de contrat, c'était dans l'optique de la garder à moins qu'elle ne soit pas compétente. XR remplaçait quelqu'un sur ce poste qui avait été licencié au bout de quelques semaines car « *il ne correspondait absolument pas à ce type d'emploi* ».

Entretien n°73 :

Immigrée arrivée récemment, parlant très mal le français, FL a trouvé du travail par une association ; elle ne connaît pas les différents contrats. Aime bien son employeur. Est contente d'avoir

trouvé un emploi. Fait des heures supplémentaires non payées, en nombre énorme. **Indifférence au type de contrat** parce que n'a pas les moyens de juger et choisir.

Indifférents parce qu'ils n'ont pas compris qu'ils étaient en CNE ni ce qu'était le CNE, et qu'ils n'ont absolument aucun autre choix

Entretien n°34, homme, 40 ans.

Caissier dans un salon de coiffure. Le CNE semble une occasion de tester quelqu'un qui, par ailleurs, dispose de peu de possibilités d'intégration professionnelle. **N'a pas d'avis sur le CNE.** La patronne lui a proposé ce contrat. Il connaissait la période de consolidation de deux ans. Ce qui intéressait le salarié, c'était le salaire, ainsi que les perspectives de « carrière », sans moyen de se montrer trop exigeant.

Entretien n°36, électricien.

Embauche en CNE après un accord verbal pour un CDI, sur un poste plus avantageux et sur du long terme. Mais licencié pour raison économique.

Ne porte pas de jugement sur le CNE, qu'il ne connaît pas. Il confond avec le CPE (dont il a entendu parler à la télévision, ne pensait pas qu'un contrat de ce type était en vigueur). À la lecture du contrat, il avait compris « **nouvelles embauches** » comme s'il s'agissait d'un **nouveau contrat**. En confiance, il n'avait pas pris la peine de lire les clauses (possibilité de rupture dans les deux ans). En revanche, il **refuse d'effectuer le préavis** que son employeur lui demande ; **il reçoit des indemnités** : s'agit-il des 8 % prévus ? Le salarié est en contact avec l'ANPE pour des questions administratives, et n'a pas de projets bien définis.

Entretien n°50, originaire d'Haïti, « commis » de cuisine.

IS est embauché en CNE sans le savoir et ignore tout des normes françaises en matière de droit du travail. Il n'a rien négocié au moment de son embauche. Mal intégré à l'équipe de travail, il souhaite trouver un autre emploi.

3. CEUX QUI SONT « PARTAGÉS » ET PÈSENT LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS

Les inconvénients avancés par les enquêtés sont la longueur de la période d'essai, la facilité de licencier, le déséquilibre du contrat, l'impossibilité d'accéder au prêt. Les avantages : facilité à quitter l'emploi sans autant de contraintes que le CDI, aides pour les employeurs à créer de l'emploi. Pour certains, ne devrait concerner que les personnes qualifiées que l'entreprise ne peut pas licencier pour rien car elle y tient.

Entretien n°13 :

« J'en ai entendu parler (du CNE) au moment de la crise du CPE. Je faisais mal la différence entre CPE et CNE, je ne me sentais pas concerné. J'ai cherché à savoir ce que c'était au moment des manifestations pour savoir pourquoi les gens manifestaient. » À propos des avantages et désavantages du contrat, NF explique : « Je pense qu'il y a eu une désinformation. Pour un salarié en lui-même ce n'est pas gênant. Ce n'est pas un avantage mais je ne le trouve pas gênant. J'ai démissionné dans les mêmes conditions que si j'avais un CDI. L'avantage c'est effectivement, si vous êtes au chômage, finalement le patron ça peut l'inciter à embaucher. Pour eux, c'est rentable ; pour nous, ce n'est pas dérangeant et, au contraire même, quand je lisais mon contrat CNE, **je me disais que c'était presque plus intéressant d'être en CNE qu'en CDD, c'est sûr [...]** Le CPE, je trouve ça dommage qu'il ne soit pas passé. Je trouve que c'est un contrat qui, à l'image du CNE, apportait beaucoup aux jeunes et aurait permis d'embaucher » (...) NF ne connaît pas le statut de tous les salariés mais sait que les diagnostiqueurs sont en CNE. « Je pense qu'ils profitent du CNE. Je dirais

que le CNE les arrange ». Malgré un usage abusif de ce contrat dans cette entreprise, NF reste favorable au CNE et dit qu'il est prêt à en accepter un troisième.

Entretien n° 17 :

« **Il faut que ça [le CNE] se développe vraiment.** À partir du moment où l'on sait que même si on a un boulot précaire, une semaine, quinze jours après on en aura un autre et que ça continue et que ça s'enchaîne il n'y aura plus ce genre de problèmes [...] Et ça, je le dis parce qu'en tant que responsable administrative et financière dans l'entreprise précédente on avait pas les moyens d'embaucher quelqu'un, pas les moyens de faire des CDD et de travail temporaire, donc à chaque fois qu'il y avait de périodes de rush, c'était chacun des salariés qui, au lieu de travailler trente-cinq heures, travaillaient quarante-cinq ou cinquante heures. Il y aurait eu le CNE j'aurais embauché des gens ». **En ce qui concerne les modalités du CNE, DM pense cependant que deux ans, est excessif et qu'une période d'essai d'un an serait idéale. Elle souligne l'importance des 8 % d'indemnité de rupture par rapport au CDI du point de vue de l'employé : « L'avantage du CNE, c'est qu'il y a 8 % à la fin ».** Du point de vue de l'employeur, elle estime que l'indemnité de rupture est un garde-fou contre un usage abusif du CNE. DM estime que le CNE fonctionne certainement mieux s'il concerne des personnes qualifiées. « Pour moi, le CNE, c'est une bonne chose pour une entreprise qui joue le jeu. Je suis à un poste avec des diplômes, bilinguisme total etc., donc il faut quand même trois mois pour me former, donc l'entreprise ne va pas me licencier pour reprendre quelqu'un en CNE pour le plaisir car elle a investi. » Elle donne l'exemple de son travail actuel où en l'espace de quatre mois elle est déjà allée quatre fois en Allemagne, ce qui induit des frais importants pour l'entreprise. Selon DM, être en CDI ou en CNE pour ce genre de poste (cadre), c'est la même chose. « L'entreprise investit, elle ne licencie pas pour le plaisir, si elle est obligée, elle le fait. J'ai conscience quand même, je ne vis pas que dans ma bulle, que pour des postes non qualifiés, c'est très facile pour les entreprises d'embaucher et de débaucher, sauf que ça leur coûte quand même 8 % ». **DM conclut qu'il faut donc maintenir le CNE et seulement pour les petites entreprises.**

Entretien n°19 :

Positivement : la facilité de quitter l'emploi ; la défense de l'employeur contre les salariés « qui n'ont pas de conscience professionnelle ». **Négativement : la possibilité de licenciement pendant les deux ans de la période d'essai sans justification ; ayant suivi l'affaire du CPE, elle comprend aussi que le CNE puisse faire peur ;** cherchant à travailler dans le secteur commercial, DN aurait moins facilement accepté le CNE pour réaliser ce projet professionnel. Le CNE ne lui paraît pas non plus favorable à la stabilité personnelle : impossible, pour le moment, d'avoir un crédit immobilier et son ami veut qu'elle ait une situation stable. Elle espère d'ailleurs passer en CDI.

Entretien n°51 : le CNE, un test réciproque, liberté, compétence.

D'une façon générale, MX définit le CNE comme un CDI avec une période d'essais de deux ans, avec en plus des préavis plus courts qu'en CDI, mais sans la reconnaissance sociale qui va avec le CDI (notamment de la part des banques et des bailleurs). Pourtant, selon elle, la relation de travail est stable tant que les deux parties en bénéficient ; et elle reprend l'argumentaire officiel : « je ne vois vraiment pas l'intérêt pour un employeur de prendre un CNE juste pour pouvoir virer. C'est un peu voir les choses à l'envers. C'est un peu comme si on se mariait en disant : je me marie avec lui parce que le divorce coûtera moins cher... Je ne vois pas l'intérêt pour un employeur de prendre quelqu'un pour pouvoir le virer alors que, logiquement, ça devrait être pour pouvoir le garder ». MX ne veut pas que l'employeur se sente lié si celui-ci n'apprécie pas son travail ; elle ne veut pas perdre son temps dans un travail qui se déroulerait mal : « je pouvais me faire virer par les employeurs s'ils n'étaient pas satisfaits de moi et, en même temps, je pensais les satisfaire (...). Et de mon côté, je n'avais pas tellement envie de me poser avant de savoir si ça me plaisait (...). **Je sais**

que ça emmerde la plupart des gens qui disent qu'ils sont en situation de précarité pendant deux ans, mais moi, étant donné que j'étais précaire depuis deux ans... »

Entretien n°61 :

Double jugement *a posteriori* sur le CNE : 1) **le directeur utilise des CNE parce qu'il ne sait pas motiver les licenciements** : « Et la lumière fut. En fait, le directeur a beaucoup de mal à motiver tous les licenciements. Il en fait trois par an. Quand je suis parti, j'étais la quatrième à être licenciée en quatre mois sur une équipe de douze. Les licenciements tournaient systématiquement à l'affrontement puisque dès qu'il s'agissait de personnes en CDI, il fallait licencier avec des motifs ou alors il fallait négocier. Les gens partaient avec des indemnités de folie car, évidemment, il n'arrivait pas à motiver le licenciement (l'association se traînait des cas prud'homaux). » 2) **Elle préfère qu'on ne donne pas de motif** : « Mais je préfère qu'il me licencie sans avoir une lettre injurieuse listant des griefs personnels comme d'autres ont reçu. Ça touche beaucoup plus fort l'intégrité de la personne. Tu ne peux pas laisser passer ça et tu t'embarques dans une histoire aux prud'hommes. Quand tu reçois une lettre injurieuse comme ça, t'as un besoin de reconnaissance aux yeux de tous. C'est comme une incitation. »

4. LES FAVORABLES

Le CNE est un contrat aidé qui crée de l'emploi

Entretien n°18 : jugement favorable au CNE comme moyen d'accès à l'emploi pour les jeunes et pour les petites entreprises, mais qui repose sur une confusion avec le CPE et sur des informations erronées.

RO défend le CNE comme bon moyen pour les jeunes de commencer à travailler. Elle apprécie aussi que ce contrat puisse créer des emplois. Plus généralement, RO pense qu'il faut accepter des métiers « *ingrats* », ce que, personnellement, elle se montre prête à faire, tout en ayant des projets professionnels définis. Cependant, elle croit que les entreprises reçoivent des financements publics, ce qui fait qu'elle semble confondre CNE et emplois aidés. Mais le contrat semble finalement peu compter, plutôt l'investissement dans le travail et la formation.

Nécessité de flexibilité pour l'employeur : l'employé se met à la place de l'employeur, est la femme d'un employeur, va devenir employeur, était bras droit d'un employeur : compréhension et empathie.

Entretien n° 29

SB n'attache pas d'importance au contrat, compte tenu des facilités à trouver du travail comme coursier. Il se montre partisan du CNE, contre les « *mauvais éléments* » (« avec les CDI, les patrons ont peur ») qui mettent en danger la vie des petites entreprises (« la boîte prime sur l'individu »), avec les conséquences sur l'ensemble du personnel et des familles concernées. D'autre part, ce qui compte, le contrat ne pose pas de problème si on exerce bien son métier, aussi bien côté employeur (« un patron ne se sépare jamais d'un bon élément, il ne se sépare jamais d'un élément qui le fait avancer ») que côté salarié (« vous aimez ce que vous faites, donc vous le faites bien »). Argument aussi sur la nécessité de la flexibilité comme dans les pays anglo-saxons (France « *boulet de l'Europe* »). SB voit ainsi les relations patron-salarié comme « *donnant-donnant* » (cf. sa demande de financement de formation) et de rapports établis de gré à gré plus que suivant des règles établies.

Entretien n° 63, futur employeur.

Comparant, tout d'abord, le CNE au CDI, HE estime que le principal désavantage du CNE par rapport au CDI ne résulte pas de ses caractéristiques juridiques, mais de leur mauvaise compréhension

par les tiers. Il admet que ce contrat n'est pas encore rentré dans les mœurs, ce qui peut provoquer des désagréments, notamment vis-à-vis des banques pour l'obtention de prêts. Le salarié indique ensuite moins bien connaître le CDD, mais en y réfléchissant, juge le contrat à durée déterminée moins souple, donc moins avantageux, que le CNE, aussi bien du point de vue de l'employeur que du salarié. HE trouve que le CNE est adapté aux nouvelles relations de travail pouvant se nouer entre employeurs et salariés. Il estime en effet qu'aujourd'hui, l'engagement d'un salarié vis-à-vis de son employeur est moins important. Le salarié n'a plus envie de rester toute sa vie dans la même entreprise, et l'employeur n'a pas envie de gérer toute la carrière du salarié. HE pense ainsi que ce contrat prend en compte cette évolution sociale, notamment en simplifiant les ruptures et les obligations de préavis. Il reconnaît que son jugement est celui d'un salarié bien intégré socialement et professionnellement, et que ce jugement ne sera pas forcément partagé par des travailleurs plus fragilisés. **Lorsqu'il créera son entreprise, il n'utilisera que des CNE.**

Entretien n° 40 : le contrat facilite le fonctionnement des PME sans remettre en cause le droit des salariés.

PE est informée de la nature du contrat, CNE, au moment où elle le signe, « ça ne m'a pas dérangée ». Compte tenu de son expérience des petites et moyennes entreprises où elle a travaillé, elle prend la défense des employeurs, en considérant que le CNE peut se justifier : « ils ont tellement de problèmes avec leurs salariés ». Cette position rejoint celle d'autres enquêtés selon lesquels le CNE est nécessaire contre les salariés qui ne s'investissent plus une fois qu'ils sont sur un poste « définitif », en CDI (dénonciation avancée par des salariés aussi bien que par de futurs employeurs). De toute façon, pour PE, d'une part, un employeur n'a pas intérêt à se séparer d'un salarié compétent ; d'autre part, un licenciement est toujours possible ; enfin, des recours juridiques existent pour le salarié. Cependant, PE confond avec le CPE (« c'est un contrat pour les jeunes ? ») et ignore l'existence de la prime. Elle voit une seule restriction : l'accès incertain aux prêts bancaires, sans pour cela remettre en cause le CNE, d'autant qu'elle pense que le CNE se généralise (ses anciens employeurs ne recrutent maintenant que de cette façon, dit-elle). **PE insiste aussi sur le fait que les relations avec les salariés, tout comme l'usage du CNE, dépendent de l'employeur plus que de la nature du contrat, remarque qui a une valeur générale.** Pour elle, pas de problème.

Entretien n° 42, jeune juriste.

DI se met à la place de l'employeur. Compare le CNE (un vrai emploi) avec son stage précédent et ceux des débutants qu'elle connaît qui sont précaires ; de plus, le CNE est aussi une période de formation. DI est plutôt favorable au CNE en général ; il est de toute façon facile de licencier en CDI et c'est une motivation pour le salarié pour faire ses preuves. Elle estime néanmoins ne pas avoir besoin dans son cas personnel de cette incitation pour bien faire son travail ; l'éthique du travail bien fait existe...

Entretien n° 43 : embauchée par sa mère, se met à sa place.

TE considère que la relation de travail qu'elle a nouée avec sa mère relève « du donnant-donnant ». Elle fait comprendre qu'il y a un intérêt réciproque à la relation contractuelle et ne voit pas en quoi le choix du type de contrat interviendrait dans l'affaire. Ou plutôt, puisque ce sont des incitations réciproques qui tiennent les parties, autant ne pas se lier arbitrairement par un CDD. Elle tient à pouvoir rompre le contrat en fonction de ses intérêts. Quant au CNE, pour TE, c'est un contrat qui rallonge la période d'essai car, un mois ou deux, c'est trop court pour juger le travail d'une personne. À propos de l'indemnité à verser en cas de licenciement, elle remarque : « c'est toujours pour la pomme de l'employeur ». TE fait la différence avec le CPE, qui, selon elle, est plus incertain que le CDI, mais ne pose pas de problème tant qu'il concerne les jeunes et s'accompagne d'aide à la formation. « Pour cette raison, pour ma part, j'aurais préféré un CPE à un CNE ».

Le CNE, c'est la liberté versus les contraintes du CDI

Entretien n° 47 : le CDI n'est pas bon pour l'employé.

Après une série de CDD dans la même entreprise avant sa formation, le CNE est choisi d'un commun accord. L'embauche en CDI est exclue parce qu'il veut être libre (un simple coup de téléphone, durée réduite de préavis : « *se dire le matin : "je n'en peux plus", un coup de téléphone et c'est réglé, je ne suis pas obligé de passer un mois... Donc il y a le préavis qui a compté* ») de trouver ailleurs **si sa situation se détériore**, de protéger son indépendance, son pouvoir de négociation. **Le CNE semble symboliser pour lui la reconnaissance de son « droit de retrait » immédiat si les conditions d'exercice de son métier ne sont plus assurées.** Sa vision du CNE semble finalement assez éloignée de la réalité et les avantages qu'il y voit sont en partie chimériques, ce dont il ne se rend pas compte pour être toujours en poste au moment de l'enquête. **Il est surtout critique du CDI tel qu'il est pratiqué dans le milieu, et « donc » favorable à un CNE perçu comme une alternative.**

Entretien n° 48, cuisinier : travaille dans la même entreprise que le précédent (n°47) mais, moins passionné, moins formé (pas pu ou su négocier son salaire ni son type de contrat), il peine à tenir l'intensité de l'engagement demandé, fatigue à la longue et envisage de passer en mission d'intérim pour avoir plus de temps de récupération.

CNE : un « contrat de confiance ». « *J'aurais pu négocier, effectivement (le contrat) mais moi ça me convenait comme ça (...); moi ça me va parce que je sais que je suis motivé* ». Son CNE est utilisé comme une période d'essai par l'employeur : il fait ses premiers pas dans le métier, dans le restaurant et il doit faire ses preuves. De son côté aussi, il ne veut pas s'engager ; il teste le poste (comme il l'a fait souvent quand il était en intérim). À l'époque, ce qui lui plaisait, c'était sa liberté, la possibilité de changer toujours de travail (...). Mais « *au bout d'un certain moment, on a envie de se poser* ». Certes, « *c'est beaucoup plus motivant que d'autres métiers avec un train-train quotidien* » mais, en contrepartie, « *il y a la fatigue* ». Son employeur sait depuis le début que « *moi, je vais faire un an ici, sûrement pas plus. On va voir comment va se passer notre "séparation" ; on va essayer de faire ça à l'amiable, mais bon... on va voir comment ça se passe* ».

Il reste cependant méfiant sur le CNE : « *Je suis tombé sur des forums où des gens se plaignaient qu'ils avaient été lourdés abusivement. Donc je me dit : on va voir comment ça se passe* ». Et « *si j'avais un prêt, par exemple, je prendrais un CDI pour être sûr* ».

Entretien n° 49, serveuse dans bar-restaurant, un emploi provisoire : en attente de reprendre un emploi dans le commercial, et pour lequel elle a négocié son salaire.

L'employeur lui propose un CNE : « *son avocat lui avait dit que c'était plus facile, que le CNE était plus simple* » que le CDI qu'il pratiquait avant ; il a voulu le tester. De son côté à elle, l'absence de préavis lui convient bien : « *faire des préavis, c'est pénible parce qu'il faut attendre, attendre... Et puis, des fois, quand ça se passe mal aussi dans le cadre du travail, pendant deux mois c'est pénible, on vient à reculer... Des fois, ça m'est arrivé de rater une offre parce que la personne voulait que je vienne travailler le lendemain et que mon employeur exigeait que je fasse mon préavis. C'est pénible* ».

Aussi, quand les affaires du patron ont périclité et qu'il n'a plus été capable de payer les heures supplémentaires de ses employés, OG est partie tout de suite : « *j'ai fait "Basta ! Ça ne me plaît plus, je m'en vais, point barre" (...)* c'est mieux parce que je trouve que ça apprend au patron qu'il y a des limites à ne pas dépasser non plus et que s'il veut lui nous emmerder, on peut aussi l'emmerder. Je trouve ça pas mal. C'est un outil de pression un peu sympa, je trouve quand même. La restauration, c'est un milieu qui est vachement dur pour avoir ce qui est dû, en fait ! »

ANNEXE 1

JUGEMENTS SUR LE CNE DES SALARIÉS EN CDI ET CDD INTERROGÉS

CDI

N° entretien	Type de contrat de travail et mode de recrutement	Connaissances et jugements sur les contrats de travail
N°2	CDI temps complet.	Sur le CNE, connaissance de la longue période de préavis ou de consolidation. Jugement critique de cette disposition. Préfère le CDI, même si son contrat a été rompu pendant l'essai.
N°4	CDI, mais se considère plus comme intérimaire.	Ne considère pas le CDI comme un contrat sûr (3 licenciements économiques). Compte tenu de sa situation, se déclare prêt à accepter n'importe quel type de contrat.
N°12	CDI temps partiel	Ne connaît pas les différents types de contrat. Veut travailler en CDI.
N°23	CDI temps complet.	<i>A priori</i> , jugement négatif sur le CNE : dit que ne l'aurait pas accepté, sauf en l'absence de choix.
N°27	CDI temps complet	Assimile CNE à un CDD de deux ans. Juge trop longue la période d'essai.
N°32	CDI	Contrat précaire , aucune possibilité d'investissement (exemple de l'achat d'appartement), contrat au désavantage de l'employé
N°33	CDI	Opposé au CNE : insécurité professionnelle et matérielle (pas de possibilité de crédit) : « Ce serait 2 ans de stress . On peut partir de nous-mêmes sans aucune raison. Mais la personne aussi peut mettre fin sans motifs. J'aurais toujours la boule au ventre le matin. Je n'aurais droit à aucune erreur » Accepterait plus volontiers un CDD qu'un CNE.
N°39	CDI / CIE	« Le CDI n'est plus protecteur ». CNE : « abus ». Départ des salariés en CNE : « c'est valorisant quand on a la volonté de changer [d'emploi], mais c'est plus facile de trouver du travail quand on travaille déjà. Ça risque d'accentuer la concurrence entre salariés en emploi et chômeurs
N°41	CDI	Préférence pour le CDI Confusion avec le CPE. Sur la période de 2 ans de consolidation : « c'est bien si l'employé peut partir ; mais si l'employeur décide, on se retrouve du jour au lendemain dans la merde ! Si on ne retrouve pas de boulot tout de suite, c'est l'endettement qui arrive ».
N°45	CDI temps modulable	Confusion avec le CPE. S'informe au cas où on lui proposerait. Pour les jeunes : refus de ce contrat, mais peut-être possibilité de créer des emplois grâce au CNE. Mais le salarié avance la nécessité d'un CDI pour se loger, etc. Différencie sa propre situation (vient d'arriver en France) et n'a donc pas le choix , de celle des jeunes. Mais souhaite aussi travailler en CDI : « Mais si après 2 ans, on me dit qu'on ne peut pas me donner un CDI ! Il faut reprendre à zéro ! ». Pareil pour le CDD : obligation d'accepter mais en espérant un CDI ensuite.

N°46	CDI	Connaît le CPE, non le CNE. Critique la période de 2 ans : « pour les jeunes ce n'est pas tranquille (...) comme si vous aviez la pression derrière vous (...) dans un CDI, tout va bien. » Positif pour les petites entreprises : peuvent se séparer de leur personnel en cas de problèmes économiques. Critique sur la capacité du CNE à créer des emplois : plutôt de la rotation de main d'œuvre que des créations d'emplois.
N°59	CDI	Ne connaît pas le CNE. Critère de choix : un contrat d'assez longue durée pour emmagasiner de l'expérience. Elle ne se voit pas non plus dans un emploi de plus de an. Pour cette raison, elle serait contente d'un CDI, d'un CDD d'un an. Elle rejette le système des CDD d'une semaine, qui rend le futur et la paye incertaine.
N°60	CDI	Le CDI est la norme : - « question de sécurité » dans le travail. - nécessité aussi face aux banques A la fois du point de vue d'un salarié en quête de stabilité et de sécurité, et point de vue d'un chef de PME pour qui l'implication des employés grâce au CDI reste primordiale. Mais trouve qu'il y a des avantages dans les autres contrats. CNE : période d'essai bien longue. Risques d'abus : « c'est de l'intérim déguisé »
N° 65	CDI CIE	Jugement très favorable sur le CIE : bien pour l'employeur (aides de l'État). Adopte le point de vue de l'employeur : - contrat aidé fait pour les petites entreprises (non pour les grandes qui abusent) - contrat qui devrait être d'une longue durée - mise en cause de l'Etat et de l'Anpe Choix idéal de contrat : CDI Ne connaît ainsi pas le CNE, ni le CPE
N°82	CDI CRIMA	Favorable au CNE : - abus des salariés : pas d'engagement dans le travail une fois sur un poste stable - abus des employeurs : ne tiennent pas leurs promesses - valable pour le salarié qui peut partir facilement quand il n'y a plus de perspectives professionnelles - valable pour l'employeur : faibles possibilités de négociation face aux réglementations Prime de départ : « injustifiée (...) ; ou bien ça compense un salaire médiocre ou bien ça devrait ne plus exister. Idée aussi qu'on ne reste plus toute sa vie dans une entreprise.
N°83	CDI	Confiance dans ses capacités professionnelles : nature du contrat secondaire. Favorable au CNE : - plus avantageux que le CDI si le travail ne convient pas (pas besoin de casser le contrat) - valable pour l'accès au marché du travail des personnes sans véritable métier ou compétence reconnue Critique du CNE : départ sans raison affirmée, de la part de l'employeur

		ou de la part du salarié. Difficulté d'accès aux prêts : que des dispositions spécifiques soient prises en ce sens (ne remet pas en cause le CNE)
--	--	--

CDD

N°1	CDD de 5 mois	Préfère le CDI, et espérer pouvoir en trouver un. CDD : « contrat intéressant pour prendre contact avec l'entreprise. En pratique, débouche trop peu sur un CDI. » A spontanément confondu CNE et CPE. Après explication : pourrait, le cas échéant, accepter un CNE.
N°5	CDD temps quasi complet	Ne connaît pas bien le CNE. Indique qu'elle préfererait le CDI.
N°38	CDD mi temps.	Confusion entre CNE et CPE. Ne connaît pas bien les réglementations
N°55	CDD	Confiance dans ses diplômes, ses compétences, son avenir professionnel. Priorité : non de décrocher un CDI, mais de multiplier les expériences intéressantes, y compris en CDD ou en CNE. Pour elle : stabilité = stagnation, renoncement. Pas d'en jeu dans la protection du salarié : pas d'intérêt à s'accrocher à un poste si on est persona non grata.
N°56	CDD 6 mois	Croit que le CNE est un contrat aidé. Après explications : - « ça ne me choque pas ». Pas d'autre commentaire. Considère cependant sa situation comme très précaire. A peur de l'avenir.
N° 66	CDD	Plutôt bonne opinion du CDD : plus facile pour trouver un emploi que le CDI ; pour connaître différentes entreprises ; bien adapté aux salariés ayant peu d'expérience professionnelle. CDI : contrat le plus intéressant ; « très grande sécurité de l'emploi. » CNE : connaît mal. 1 an d'essai : durée beaucoup trop longue. N'accepterait pas un CNE , sauf dans la nécessité de travailler.
N° 67	CDD 3 mois	CDD : moins sûr que le CDI (visibilité temporelle plus longue.) Ne connaît pas le CNE ni le CPE. Semble peu concernée par ses caractéristiques
N°68	CDD 6 mois	CDD : forme juridique contractuelle correspondant parfaitement au salarié. Est dans une logique de formation. Mais CDD pour les banques : contrat précaire. CDI : « contrat trop rigide ». Aucune connaissance du CNE ni du CPE. Ces contrats semblent concerner un monde qui n'est pas le sien.
N°69	CDD 2 mois	CDI : norme, contrat de référence. CDD : intéressant pour les jeunes , et pour prendre pied en entreprise. Intérim : avantageux pour la rémunération . CNE : confond avec le CPE. CNE : opinion partagé : bien pour un jeune. Inacceptable pour un adulte compétent, ou âgé en reconversion. Abus de pouvoir de l'employeur

N°76	CDD 2 mois	Est un peu perdu dans les différents contrats de travail. Remarque que tout le monde se trouve sur la défensive. S'étonne que sa DUE mentionne le CNE dont il n'a jamais discuté avec son employeur, pense qu'il s'agit d'une erreur.
N°78	CDD 10 mois 1/2	Surpris et chagriné de la mention CNE sur la DUE : - le patron ne lui en a jamais parlé - standard de la profession : le CDI que le patron peut interrompre de son fait en obtenant de son serveur une démission contrainte « parce qu'il est très facile de lui pourrir la vie » CNE : plutôt adapté aux jeunes inexpérimentés. Connaît le CNE à travers le CPE (sans bien distinguer les deux formules) sans se sentir directement concerné (le CDI ne pose pas de problème de flexibilité dans son type d'activité et la compétence et l'expérience se jugent très vite).
N°81	CDD 6 mois	Préférence pour le CDI : « sécurité de l'emploi, ça ouvre les portes », sans être cependant « à l'abri de tout » CDD : a des limites aussi : « on risque de se retrouver sans rien. » CNE : confond avec le CPE. Sait que le CNE est réservée aux petites entreprises. « C'est un CDI avec une période d'essai importante ». Certaines entreprises « n'attendaient que ça ». Ce qui compte : que le travail convienne, plus que le type de contrat. Accepterait un CNE et « à la rigueur », si le travail lui plaît. CNE : valable pour l'engagement dans le travail (salariés qui ne font plus rien après leur période d'essai).

ANNEXE 2

Publication au JORF du 3 août 2005
Ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005
Ordonnance relative au contrat de travail nouvelles embauches
Version consolidée au 3 août 2005 - version JO initiale

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code général des impôts ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code général des impôts de Mayotte ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi ;

Vu la loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi, notamment les 1°, 2°, 3° et 10° de son article 1er ;

Vu l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique à Mayotte ;

Vu l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 27 juillet 2005 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Article 1

Les employeurs qui entrent dans le champ du premier alinéa de l'article L. 131-2 du code du travail et qui emploient au plus vingt salariés peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche, un contrat de travail dénommé "contrat nouvelles embauches". Les effectifs sont appréciés conformément à l'article L. 620-10 du code du travail.

Toutefois, un tel contrat ne peut être conclu pour pourvoir les emplois mentionnés au 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Article 2

Le contrat de travail défini à l'article 1er est conclu sans détermination de durée. Il est établi par écrit.

Ce contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, de celles des articles L. 122-4 à L. 122-11, L. 122-13 à L. 122-14-14 et L. 321-1 à L. 321-17 de ce code.

Ce contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, dans les conditions suivantes :

1° La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;

2° Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis. La durée de celui-ci est fixée à deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée, et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois ;

3° Lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, 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 au salarié depuis la conclusion du contrat. Le régime fiscal et social de cette indemnité est celui applicable à l'indemnité mentionnée à l'article L. 122-9 du code du travail. A cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat. Cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail conformément aux dispositions des articles L. 351-6 et L. 351-6-1 du même code. Elle est destinée à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi. Elle n'est pas considérée comme un élément de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée prévue au 1°. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans cette lettre.

Par exception aux dispositions du deuxième alinéa, les ruptures du contrat de travail envisagées à l'initiative de l'employeur sont prises en compte pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation régissant les procédures de licenciement économique collectif prévues au chapitre Ier du titre II du livre III du code du travail.

La rupture du contrat doit respecter les dispositions législatives et réglementaires qui assurent une protection particulière aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif.

En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années, il ne peut être conclu de nouveau "contrat nouvelles embauches" entre le même employeur et le même salarié avant que ne soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

Le salarié titulaire d'un "contrat nouvelles embauches" peut bénéficier du congé de formation dans les conditions fixées par les articles L. 931-13 à L. 931-20-1 du code du travail. Il peut également bénéficier, lorsque son contrat de travail est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, du droit individuel à la formation dans les conditions fixées par l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Article 3

I. - Les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi au sens de l'article L. 351-1 du code du travail, ayant été titulaires du contrat mentionné à l'article 1er pendant une durée minimale fixée par décret ont droit, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés en application de l'article L. 351-3 du code du travail, à une allocation forfaitaire.

La durée et le montant de l'allocation forfaitaire ainsi que le délai après l'expiration duquel l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à l'allocation, les délais de demande et d'action en paiement, le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieure-

ment constitués ne peut plus être utilisé et le montant au-dessous duquel l'allocation indûment versée ne donne pas lieu à répétition sont fixés par décret.

Les dispositions de la section 4 du chapitre Ier du titre V du livre III du code du travail sont applicables à l'allocation forfaitaire selon des modalités définies par décret.

Les dispositions de l'article L. 131-2, du 2° de l'article L. 242-13 et des articles L. 311-5 et L. 351-3 du code de la sécurité sociale ainsi que celles des articles 79 et 82 du code général des impôts sont applicables à l'allocation forfaitaire.

Cette allocation est à la charge du fonds de solidarité créé par la loi du 4 novembre 1982 susvisée relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi.

L'Etat peut, par convention, confier aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail ou à tout organisme de droit privé la gestion de l'allocation forfaitaire.

II. - Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 du code du travail définit les conditions et les modalités selon lesquelles les salariés embauchés sous le régime du contrat institué par l'article 1er peuvent bénéficier de la convention de reclassement personnalisé prévue au I de l'article L. 321-4-2 du code du travail. A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, ces conditions et modalités sont fixées par décret en Conseil d'État.

Article 4

I. - Les employeurs mentionnés à l'article L. 000-1 du code du travail applicable à Mayotte, qui emploient au plus vingt salariés, peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche, un contrat de travail dénommé "contrat nouvelles embauches". Les effectifs sont appréciés conformément à l'article L. 620-8 du même code.

Les services de l'État, de la collectivité départementale et des communes ainsi que leurs établissements publics administratifs ne peuvent conclure de "contrat nouvelles embauches".

Toutefois, un tel contrat ne peut être conclu pour pourvoir les emplois mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 122-2 du code du travail applicable à Mayotte.

II. - Le contrat de travail défini au I est conclu sans détermination de durée. Il est établi par écrit.

Ce contrat est soumis aux dispositions du code du travail applicable à Mayotte, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, des dispositions mentionnées aux articles L. 122-17 à L. 122-23, L. 122-26 à L. 122-31 et L. 320-1 à L. 320-14 de ce code. Toutefois, les ruptures de contrat de travail envisagées à l'initiative de l'employeur sont prises en compte pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation prévues par ces dispositions en cas de licenciement économique collectif.

Ce contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion dans les conditions suivantes :

1° La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre décharge ;

2° Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis. La durée de celui-ci est fixée à deux semaines dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise de la lettre en main propre et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis six mois ou plus ;

3° Lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, 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 au salarié

depuis la conclusion du contrat. Le régime fiscal et social de cette indemnité est celui applicable à l'indemnité mentionnée à l'article L. 122-22 du code du travail applicable à Mayotte. A cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat, recouvrée par l'organisme mentionné à l'article L. 327-7 du même code. Elle n'est pas considérée comme un élément de salaire au sens des dispositions législatives et réglementaires de sécurité sociale applicables à Mayotte.

Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise de la lettre en main propre. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans cette lettre.

La rupture du contrat doit respecter les dispositions législatives et réglementaires qui assurent une protection particulière aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif.

En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années, il ne peut être conclu de nouveau "contrat nouvelles embauches" entre le même employeur et le même salarié avant que ne soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

III. - Les travailleurs involontairement privés d'emploi inscrits auprès de l'Agence nationale pour l'emploi en application de l'article L. 326-2 du code du travail applicable à Mayotte, aptes au travail et recherchant un emploi, ayant bénéficié du contrat mentionné au I pendant une durée minimale fixée par décret ont droit, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés en application de l'accord pris en application de l'article L. 327-1 du code du travail applicable à Mayotte, à une allocation forfaitaire.

La durée et le montant de l'allocation forfaitaire ainsi que le délai après l'expiration duquel l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à l'allocation, les délais de demande et d'action en paiement, le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé et le montant au-dessous duquel l'allocation indûment versée ne donne pas lieu à répétition sont fixés par décret.

Cette allocation est à la charge du régime d'indemnisation du chômage prévu à l'article L. 327-1 du code du travail applicable à Mayotte. Elle est financée par la contribution prévue au 3° du II et par le fonds de solidarité créé par la loi du 4 novembre 1982 susvisée relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi.

Les dispositions des articles 19 et 21 de l'ordonnance du 20 décembre 1996 susvisée relative à l'amélioration de la santé publique à Mayotte, de l'article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2002 susvisée relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ainsi que celles des articles 79 et 82 du code général des impôts de Mayotte sont applicables à l'allocation forfaitaire.

IV. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès la publication de l'agrément de l'accord d'indemnisation du chômage prévu à l'article L. 327-1. Pour être agréé, cet accord doit obligatoirement prévoir les modalités de prise en charge des personnes mentionnées au III.

Article 5

Les conditions de mise en œuvre du "contrat nouvelles embauches" institué par la présente ordonnance et ses effets sur l'emploi feront l'objet, au plus tard au 31 décembre 2008, d'une évaluation par une commission associant les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel.

Une évaluation spécifique sera réalisée sur la mise en œuvre du "contrat nouvelles embauches" à Mayotte par la commission consultative du travail prévue à l'article L. 420-1 du code du travail applicable à Mayotte selon des modalités et dans des conditions de recueil des données fixées par arrêté du représentant de l'Etat.

Article 6

Le Premier ministre, le ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, le ministre de l'Outre-mer et le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion Professionnelle des Jeunes sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Par le Président de la République :
Jacques Chirac
Le Premier ministre,
Dominique de Villepin
Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement,
Jean-Louis Borloo
Le ministre de l'outre-mer,
François Baroin
Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,
Gérard Larcher



Direction
de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques



Agence centrale des organismes
de sécurité sociale

Paris, le

Madame, Monsieur,

Le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement a confié au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) la réalisation d'une étude monographique auprès de salariés recrutés récemment avec un contrat nouvelles embauches (CNE) ou un autre type de contrat de travail. L'échantillon des personnes interrogées a été constitué par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) à partir des embauches déclarées en mai 2006 aux Urssaf. Vous avez été sélectionné dans ces déclarations d'embauche pour participer à cette étude.

Le CEE prendra très prochainement contact avec vous pour convenir d'un rendez-vous en vue d'un entretien en face à face. Cet entretien se déroulera en mars - avril 2007 et durera environ 1h30. Les informations recueillies seront utilisées de façon à respecter l'anonymat des personnes enquêtées. Chaque personne enquêtée pourra exercer un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant auprès du CEE (01.45.92.68.43).

L'étude confiée au CEE a pour objectif de comprendre de manière détaillée la perception du CNE par les salariés, des études auprès des entreprises ayant déjà été réalisées. On s'intéressera notamment à votre trajectoire professionnelle et familiale, à votre recrutement, à vos conditions de travail, à la rupture éventuelle de votre contrat et à votre connaissance du CNE. Les résultats de l'étude vous seront transmis au cours du 2^{ème} semestre 2007.

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires relatives à cette étude, vous avez la possibilité de prendre contact avec Bernard Gomel du CEE au numéro 01.45.92.68.43, du lundi au vendredi, et en son absence, de lui laisser un message à tout moment.

En vous remerciant par avance de l'accueil que vous voudrez bien réserver au CEE et de votre participation à cette étude, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le Directeur de la Dares

Antoine Magnier

Le Directeur de l'Acoss

Jean-Luc Tavernier

La confidentialité des entretiens qui seront réalisés dans le cadre de cette étude est assurée par l'article 216 de la loi du 13 juillet 1983.



**Enquête 2007 sur les contrats de travail
(CDI, CDD et contrat nouvelles embauches)**

Pour que nous puissions vous contacter rapidement, pourriez-vous nous transmettre vos coordonnées téléphoniques,

- soit à l'adresse électronique : cne@cee-recherche.fr
- soit par téléphone au : 01 45 92 68 43
- soit en nous retournant dans l'enveloppe jointe ce bordereau complété

Nom et prénom : _____
Numéro(s) de téléphone où l'on peut vous joindre de préférence (en précisant s'il s'agit de votre numéro personnel ou professionnel) : _____
Jours et heures où l'on peut vous joindre le plus facilement : _____
Si votre adresse a changé, merci de nous indiquer la nouvelle : _____ _____

Au nom de l'équipe, je vous remercie à l'avance pour votre contribution à l'enquête,

Bernard Gomel

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 41** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi Comparaisons internationales Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 40** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi au Royaume-Uni*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 39** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 38** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi en Suède*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 37** *Âges, santé, travail : quelles évolutions ? Quinze ans de travaux du Créapt. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2006)*
CREAPT
novembre 2007
- N° 36** *Les familles monoparentales en France*
ANNE EYDOUX, MARIE-THERESE LETABLIER, avec la collab. de NATHALIE GEORGES
juin 2007
- N° 35** *Transmission des savoirs professionnels en entreprise. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2005)*
CREAPT-EPHE
décembre 2006
- N° 34** *Les filières d'embauche. Une exploitation de l'enquête Emploi 2004*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU
octobre 2006
- N° 33** *Les suites associatives au programme Nouveaux services-Emplois jeunes. Enquête 2004-2005*
BERNARD GOMEL, NICOLAS SCHMIDT avec la collaboration de Corentin Gallo, Laetitia Glayo, Corinne Iehl
octobre 2006
- N° 32** *Entre fonctions et statuts, les relations hiérarchiques dans les établissements de santé*
NICOLAS JOUNIN, LOUP WOLFF
septembre 2006
- N° 31** *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark*
JEAN-CLAUDE BARBIER, ANNE EYDOUX, NDONGO SAMBA SYLLA
avril 2006