



# Les DRH proposent la création d'un Contrat de Travail Unique

publié le 27/06/2011, vu 3106 fois, Auteur : [Juritravail](#)

**Dans le cadre des assises nationales des DRH, l'Association Nationale des DRH (ANDRH) a présenté ses propositions pour développer l'emploi des jeunes et favoriser le dialogue social.**

L'ANDRH propose, notamment, la création d'un Contrat de Travail Unique remplaçant les contrats existants et suggère quelques pistes pour développer le dialogue social en entreprise.

## I. Création d'un Contrat de Travail Unique fusionnant tous les contrats existants

Selon l' ANDRH « L'instauration d'un contrat de travail unique (CTU) est une idée qui fait son chemin depuis quelques années afin de lutter contre l'[utilisation excessive des CDD](#) et de l'[intérim](#), et simplifier l'[application du code du travail](#). »

Voici les propositions de l' ANDRH :

### 1. Durée du Contrat de Travail Unique

Le Contrat de Travail Unique serait à durée indéterminée et se substituerait à tous les CDI, CDD, contrats de missions, contrats saisonniers, actuellement en vigueur. Le salarié serait embauché pour une fonction ou un poste, et à un niveau de qualification et de rémunération explicitement mentionnés.

### 2. Les motifs de rupture du Contrat de Travail Unique seraient :

- la faute du salarié ;
- la rupture d'un commun accord ;
- la fin de l'activité à laquelle le salarié avait été affecté.

### 3. Conséquences de la de rupture du Contrat de Travail Unique

En deçà de 2 ans d'ancienneté, le salarié percevrait une indemnité de licenciement égale à 10% de l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié pendant son contrat. Son préavis serait proportionnel à la durée du contrat et le salarié pourrait bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi par l'entreprise (aide à la rédaction de CV, mises en relation). Les titulaires du CTU de

moins de 18 mois n'entreraient pas dans le périmètre d'un éventuel [Plan de Sauvegarde de l'Emploi](#).

## II. Développement du dialogue social

L'ANDRH constate que « Le faible nombre d'adhérents des organisations syndicales rend la démocratie sociale fragile. Ainsi, des décisions très importantes (signature d'accords, par exemple) se prennent-elles dans des réunions ne rassemblant souvent qu'un très petit nombre d'adhérents. »

### 1. Les cotisations syndicales sur le bulletin de paie

L'ANDRH propose d'inciter les salariés à se syndiquer en suggérant que l'entreprise collecte elle-même les cotisations des adhérents en faisant figurer les cotisations sur le bulletin de paie. L'entreprise pourrait elle-même abonder à hauteur de 50 %. Toutefois les salariés resteraient libres de se syndiquer ou non.

### 2. Recours au référendum en cas de blocage des négociations

L'ANDRH considère qu'en cas de blocage de la négociation l'entreprise pourrait procéder à un référendum sur la dernière proposition qu'elle a faite au syndicat et qui é été refusée par celui-ci. Selon l' ANDRH ceci ne serait possible que si l'entreprise négocie de bonne foi.

### 3. Fusion des différentes instances représentatives

Afin de mettre un terme au « mille feuilles social » que constituent les différentes instances représentatives (délégué du personnel, membre du Comité d'entreprise, délégué syndical, Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail...) l' ANDRH propose la réunion de ces instances en une seule et même institution. Cette instance élue, unique serait représentée par un secrétaire, disposerait de moyens et gérerait les activités sociales et culturelles. Cette instance pourrait créer des institutions spécialisées (conditions de travail, hygiène et sécurité etc..).

Enfin, pour être éligible, une liste non syndiquée devra recueillir au moins 10 % des voix des salariés aux élections professionnelles.

## Les documents essentiels pour comprendre le sujet :

- [Les éléments pour rédiger un CDI](#)