

L'ASSURANCE CHÔMAGE

DOSSIER DE RÉFÉRENCE DE LA NÉGOCIATION

Novembre 2018

CHIFFRES CLÉS

DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

EN 2017

1,6 million d'employeurs cotisent

36,4 milliards d'euros de **recettes**, essentiellement issues des contributions sur les salaires
(en 2018, 9,6 milliards d'euros feront l'objet d'une compensation)

17,1 millions de **salariés** sont affiliés

3,6 millions d'**inscrits** à Pôle emploi bénéficient d'un droit Assurance chômage

60% de **bénéficiaires** environ chez les demandeurs d'emploi de catégorie ABC de Pôle emploi

39,9 milliards d'euros de **dépenses**, dont 85% financent les allocations chômage

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts	178
Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage	188
Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées	191
La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)	196
Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»	204

Présentation

Au cours de ces 20 dernières années en France :

- la structure de l'emploi total par forme d'emploi est restée très stable : 76 % de CDI, 9 % de CDD, 2 % d'intérim, 11 % de non-salariés,
- toutefois, le nombre de CDD d'un mois et moins a été multiplié par 2,5,
- l'intérim est resté globalement stable, malgré des variations (à la baisse, puis à la hausse) dues à la crise de 2008.

Les contrats de moins d'un mois (CDD+ intérim) sont très importants en nombre de contrats signés, mais ils ne représentent que 3 % environ du volume de travail du secteur privé.

Sur l'ensemble des contrats de moins d'un mois, près de 2 sur 3 ne sont pas des contrats isolés : les embauches en CDD courts sont en grande majorité (80 %) des réembauches successives entre un salarié et un employeur et peuvent être qualifiées de relations suivies¹, qui peuvent être relativement durables.

Ces relations suivies concernent environ 400 000 personnes. 40 % de ces relations recouvrent majoritairement des contrats d'une semaine ou moins. 53 % de ces relations portent sur plus de 10 contrats. Les secteurs pour lesquels ces relations ont un poids supérieur à 2 % de l'activité sont l'hébergement et la restauration, l'hébergement médico-social, et les autres activités spécialisées scientifiques et techniques (dont en particulier les instituts de sondage).

Les causes de ce développement des contrats courts sont multiples :

- tertiarisation de l'économie et fragmentation de la consommation de service,
- baisse des charges et diminution du travail non déclaré au niveau des bas salaires,
- possibilité de recours au CDD d'usage,
- sécurisation financière des périodes hors contrats par l'assurance chômage.

A l'étranger, on constate sur les 20 dernières années des évolutions similaires². Cette forme de travail se développe sous des formes contractuelles diverses dans un nombre important de pays européens : Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède, Italie, Suisse, ...

Les contrats « zéro heure » au Royaume-Uni ou les contrats « on call » dans d'autres pays, impliquent une relation suivie entre un employeur et un salarié, mais l'employeur ne procure pas du travail de manière continue au salarié. On retrouve ces formes de contrats dans les secteurs comme les hôtels et restaurants, la santé et l'action sociale, le commerce, le tourisme, l'agriculture...

Ces contrats concernent des emplois peu qualifiés, souvent occupés par des jeunes et des femmes. En termes d'importance de ces situations, la part des actifs sur ces contrats avoisine 2 % de la population active dans plusieurs pays (Autriche, Tchéquie, Finlande, Royaume-Uni).

¹ Relation suivie : au moins 4 périodes de travail majoritairement de moins d'1 mois chez le même employeur sur une durée minimale de 6 mois.

² <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts

Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage

Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées

La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)

Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»

CONTEXTE : UNE FORTE AUGMENTATION DES CDD COURTS DANS LES EMBAUCHES

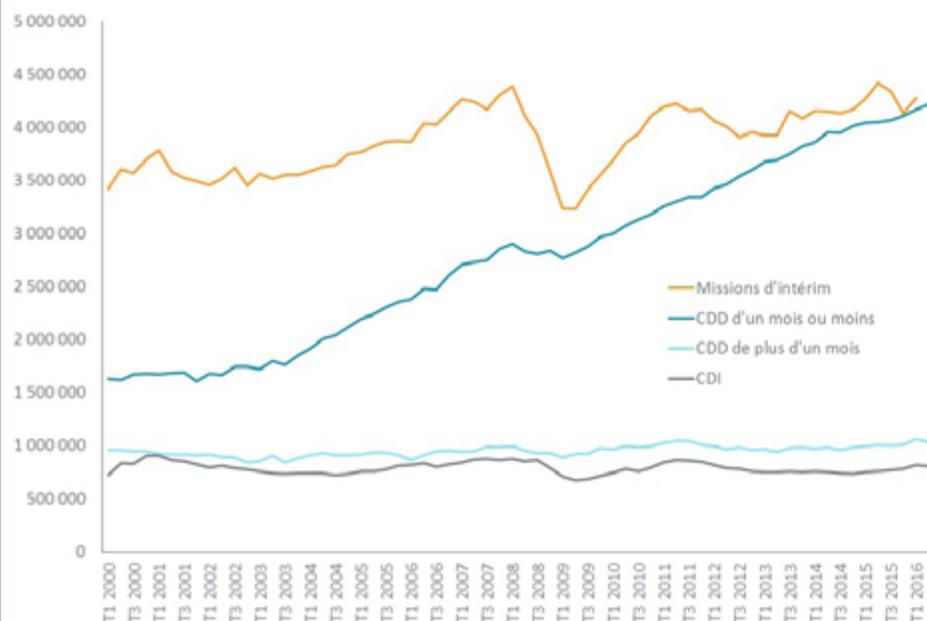
Une forte augmentation des CDD courts dans les embauches depuis 15 ans, mais les parts des différentes formes d'emploi dans l'emploi total sont stables : 76 % en CDI, 9 % CDD, 2 % intérim.

L'analyse des embauches permet d'appréhender la diversité des pratiques et des besoins des employeurs selon le secteur d'activité, et leur évolution. Cependant, elle ne rend pas compte du volume de travail réalisé dans le cadre de contrats courts.

La masse salariale des CDD et missions d'intérim de moins d'1 mois représentent environ 3 % de la masse salariale totale.

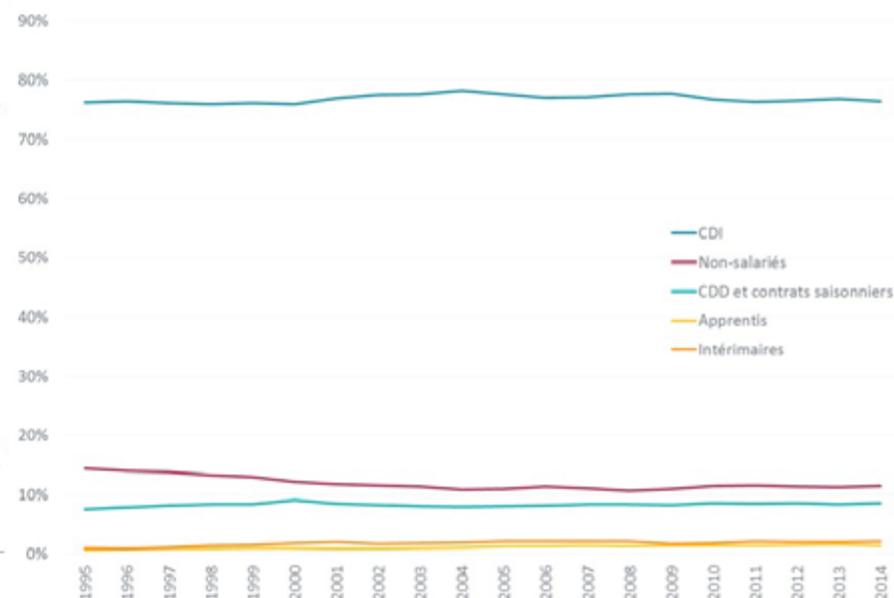
Les différents types d'emploi dans les embauches

Nombre de contrats par trimestre



Les différentes formes d'emploi dans l'emploi total

Part dans l'emploi total, en %

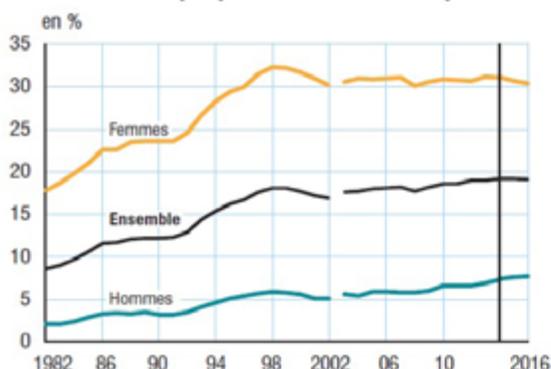


Sources : DPAE, Acoff-Urssaf, pour les CDI et CDD ; Dares, pour les missions d'intérim ; Insee, pour l'emploi.

CONTEXTE : LA PART DU TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI SALARIÉ A REPRIS SA PROGRESSION DEPUIS 2010

- ▶ En 2016, le temps partiel concerne 19,3 % des salariés en France (hors apprentis et hors Mayotte) :
 - La part des salariés à temps partiel est à nouveau en augmentation depuis 2010.
 - La population à temps partiel est essentiellement féminine (80% des salariés à temps partiel sont des femmes).
 - 9 salariés à temps partiel sur 10 travaillent dans le tertiaire, notamment dans les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation ou dans la santé et l'action sociale.
- ▶ 44,0 % des salariés à temps partiel indiquent que leur emploi actuel ne leur permet pas de travailler davantage.

Part du temps partiel dans l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine de 1982 à 2014, France (hors Mayotte) de 2014 à 2016 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Raisons principales du temps partiel déclarés par les salariés en 2016 (en %)

	Ensemble des salariés à temps partiel	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	44,0	42,6	50,1	58,0	42,3
Pour d'autres raisons	56,0	57,4	49,9	42,1	57,7
Pour exercer une autre activité professionnelle	3,8	3,4	5,6	1,2	4,6
Pour suivre des études ou une formation	5,0	4,2	8,4	34,8	0,1
Pour compléter d'autres revenus	3,0	2,2	6,3	0,4	4,5
Pour des raisons personnelles ou familiales	44,2	47,7	29,5	5,6	48,4
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	21,5	25,2	5,9	1,2	7,0
pour raison de santé	7,2	6,5	10,0	0,6	13,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : 44,2 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

Voir aussi : « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », Dares Analyses n°005, janvier 2013.

CONTEXTE : CROISSANCE DES CDD DE MOINS D'1 MOIS DANS LES EMBAUCHES

La part des CDD dans l'embauche a nettement augmenté depuis la fin des années 1990. La progression des CDD dans l'embauche, à niveau d'emploi en CDD stable, s'explique par le raccourcissement de la durée des contrats.

Répartition et évolution des DPAE par type de contrat

	Nombre de Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE)		Evolution
	2000	2016	2000/2016
CDI	3 290 488	3 332 172	1 %
CDD	10 402 395	21 173 971	104 %
CDD de plus d'un mois	3 807 722	4 233 271	11 %
CDD d'un mois ou moins	6 594 673	16 940 700	157 %
Ensemble	13 692 883	24 506 143	79 %

Note : les Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) sont une obligation administrative des employeurs avant le recrutement d'un salarié.

Source : DPAE, AcoSS.

Champ : France entière, ensemble des embauches hors intérim.

Voir aussi :

« Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *AcoSS Stat* n° 143, décembre 2011.

« Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n° 056, juillet 2014.

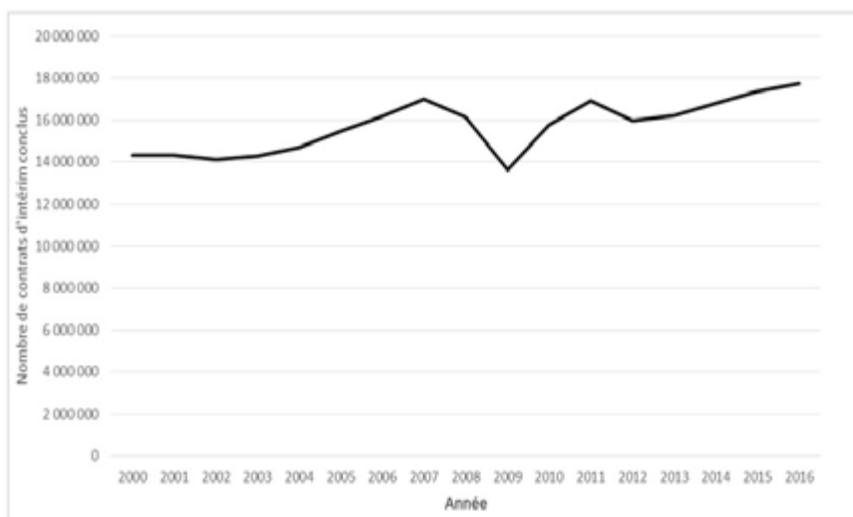
« Les mouvements de main-d'œuvre en 2013 : forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 094, décembre 2014.

« Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », Insee, *Document de travail*, n1402, avril 2014.

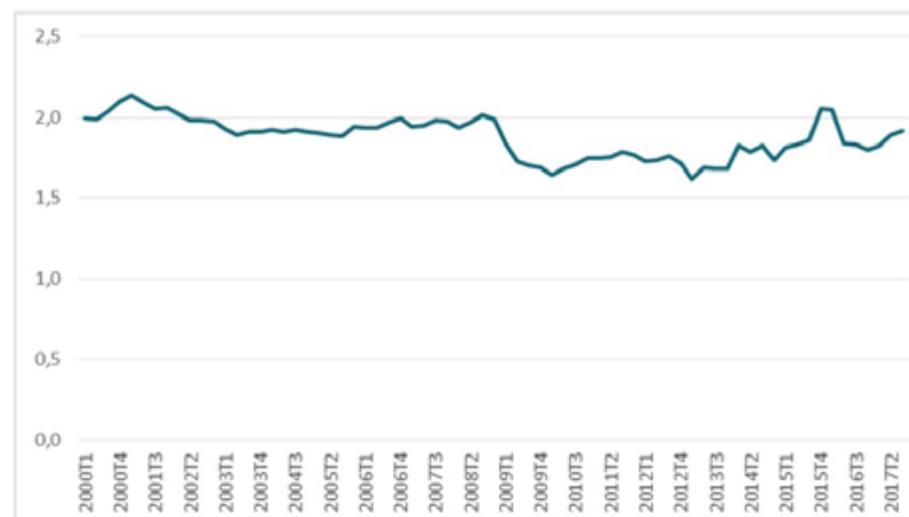
CONTEXTE : LES MISSIONS D'INTÉRIM ONT PROGRESSÉ DE FAÇON MOINS SOUTENUE ET PLUS HEURTÉE

La durée moyenne des missions d'intérim a baissé au moment de la crise de 2009 passant de 2 semaines en moyenne à 1,7 semaine entre 2011 et 2012.

Nombre de contrats d'intérim conclus entre 2000 et 2016



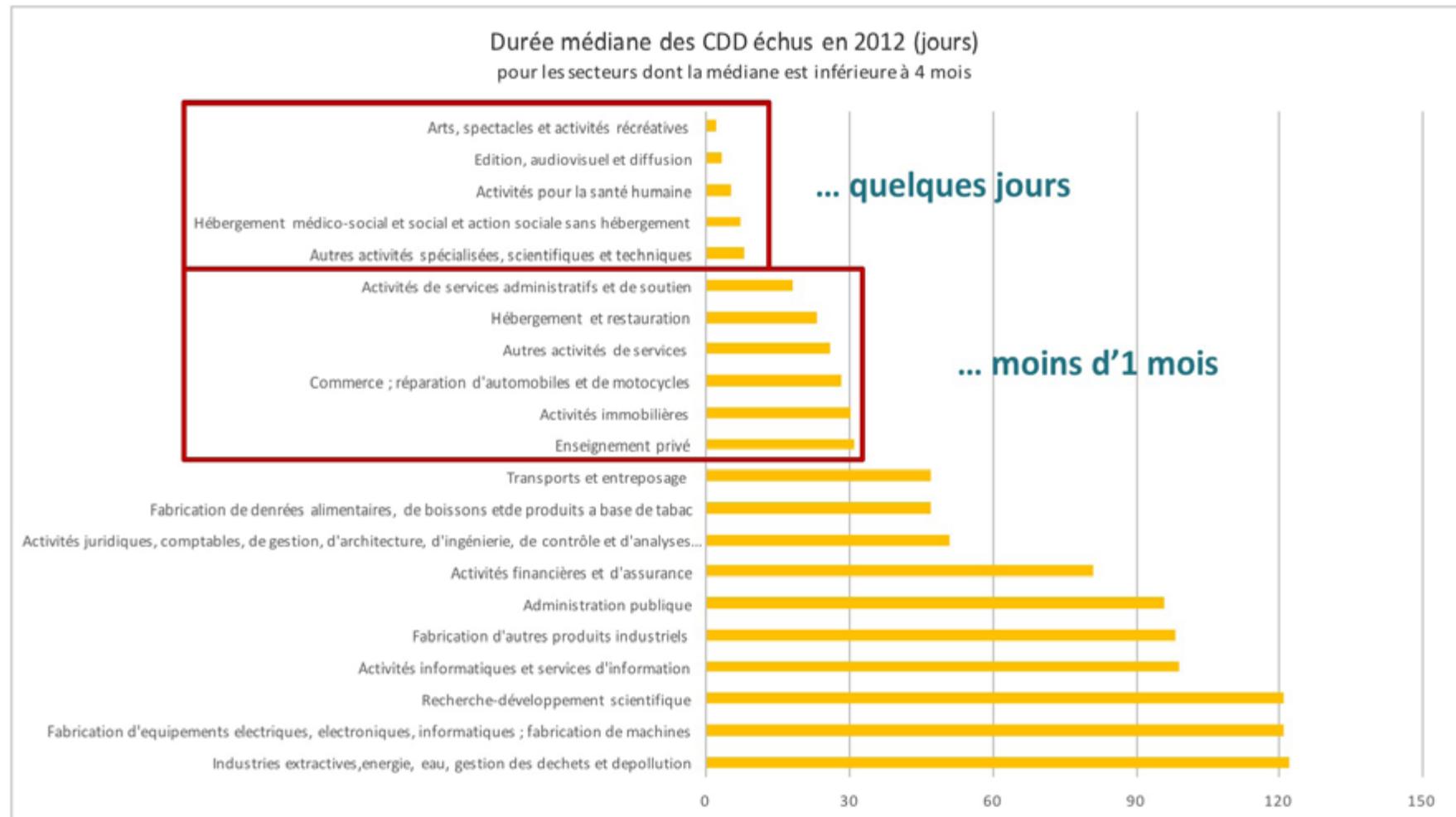
Durée moyenne des missions d'intérim, en semaine



Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim. Calculs Unédic.

Champ : France hors Mayotte, intérimaires y compris CDI intérimaires

CONTEXTE : DURÉE DES CONTRATS COURTS DIFFÉRENTE D'UN SECTEUR À L'AUTRE

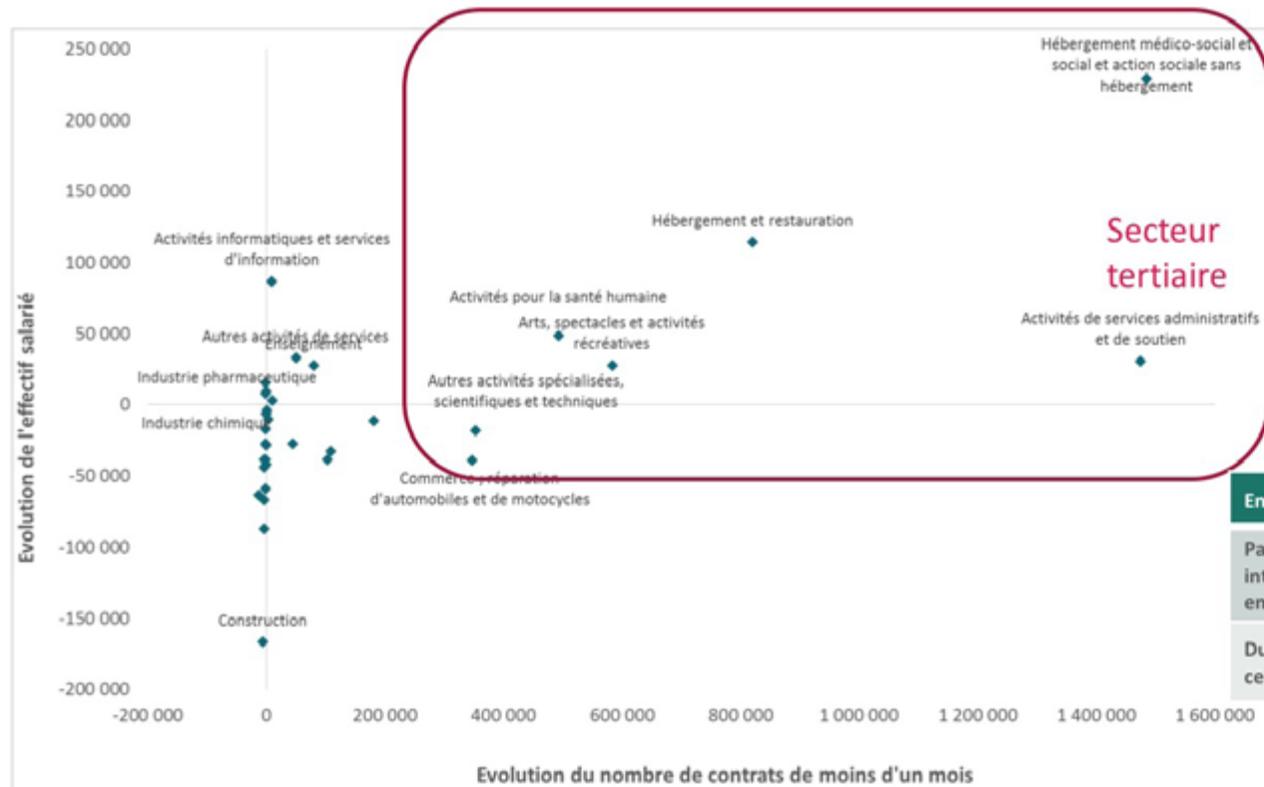


Sources : Dares, EMMO, DMMO, hors intérim

LES FACTEURS DE L'AUGMENTATION DES CONTRATS COURTS EN FRANCE (1/2)

TERTIARISATION DE L'ÉCONOMIE ET ESSOR DES CDD D'USAGE (CDDU)

Les contrats courts se sont plus développés dans le secteur tertiaire, secteur fortement créateur d'emplois.



Comparaison de l'évolution de l'emploi et de celle des contrats de courte durée entre 2009 et 2016

En 2012	Industrie	Construction	Tertiaire
Part des CDD et intérim dans les embauches	8 %	14 %	63 %
Durée médiane de ces contrats	8,7 semaines	13 semaines	1,7 semaine

Note : les missions d'intérim sont rattachées au secteur « Activités de services administratifs et de soutien ».

Source : Acoff, DPAE et BRC, calculs Unédic.

LES FACTEURS DE L'AUGMENTATION DES CONTRATS COURTS EN FRANCE (2/2)

LES BAISSES DE CHARGES SUR LES BAS SALAIRES ONT CERTAINEMENT FAVORISÉ L'EMBAUCHE EN CONTRATS COURTS ET L'INCITATION À LES DÉCLARER.

- ▶ Les exonérations de charge ont augmenté depuis les années 1990 et portent principalement sur les emplois à bas salaires.
- ▶ Or, les CDD et l'intérim sont plus nombreux parmi les emplois à bas salaires.

Les exonérations de cotisation ont ainsi fait diminuer le coût à l'embauche des contrats courts et réduit l'écart de coût entre travail déclaré et non déclaré.

Exonérations de cotisations depuis 1992



	Part dans la population au SMIC	Part dans la population salariée
CDI	61 %	85 %
CDD	29 %	11 %
Intérim	10 %	4 %
Ensemble	100 %	100 %

Source : Dares, « Les trajectoires des individus payés au voisinage du Smic pendant la crise », 2018

SYNTHESE DU RAPPORT IGAS RELATIF AU CDDU (1/2)

Le rapport IGAS de décembre 2015 relatif au CDD dit d'usage (CDDU) éclaire sur l'évolution du recours à cette forme de contrat.

► **Le CDDU est un contrat dérogeant au CDD :**

- sans limitation de durée dans le temps, sans délai de carence ni limitation pour son renouvellement, sans obligation légale de versement de l'indemnité de fin de contrat ;
- il est en principe réservé à une vingtaine de secteurs par la réglementation et à une trentaine de conventions collectives.

► Les DADS de 2014 permettent de dénombrer 3,7 millions d'embauches sous cette forme, elles concernent 1,2 million de salariés et représentent 126 000 emplois à temps plein.

Une analyse plus détaillée montre que :

- les métiers appartiennent pour l'essentiel à 30 secteurs d'activité (au lieu de la vingtaine éligibles) ;
- 231 conventions collectives recrutent sous cette forme de contrats (au lieu de la trentaine normalement éligibles) : cela représente entre 130 000 et 150 000 salariés hors de toute liste réglementaire et conventionnelle ;
- des métiers non éligibles donnent lieu à des embauches sous CDDU : cela représente environ 10 000 embauches concentrées sur 8 secteurs dans le tourisme, la propreté, le commerce, l'hospitalisation...

SYNTHESE DU RAPPORT IGAS RELATIF AU CDDU (2/2)

LE CDDU : une régulation complexe dans un contexte de modes de production et de consommation évolutifs

A côté de ces constats, le rapport rappelle certains éléments d'observation à prendre en compte, notamment :

- **le cadre juridique n'a pas été revu depuis de nombreuses années** : les secteurs et métiers éligibles n'ont quasiment pas été revus depuis les décrets de février 1982 et mars 2003 ;
- **le manque de visibilité du cadre** : « la liste des métiers est le secret le mieux gardé de notre droit du travail » constatant que la liste complète n'est mentionnée nulle part, l'article D1242-1 se bornant à énumérer une quinzaine d'items ;
- **la régulation du CDDU est faible**, qu'elle relève de l'Etat ou des conventions collectives : la dizaine de règles existant pour prévenir les risques d'abus de recours au CDD, pouvant être sanctionnés par la requalification du contrat, trouve ses limites concernant la régulation du CDDU du fait du caractère dérogatoire du CDDU à la plupart d'entre elles.

Ce diagnostic soulève plusieurs questions clés :

- Le champ d'application sectoriel du CDDU est-il aujourd'hui pertinent et répond-il, aux côtés de la multitude de formes de contrats aux évolutions des modes de production et de consommation ?
- Comment définir des modes de régulation adaptés et effectifs ?
- Comment garantir la réponse aux besoins de certaines activités et les garanties sociales des personnes ?

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts

Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage

Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées

La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)

Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»

DUALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL (1/2) : LES PERSONNES EN CDI SONT DES CONTRIBUTEURS NETS

La dualité du marché du travail a des conséquences pour l'Assurance chômage, avec des personnes en CDI qui cotisent en continu et sont rarement au chômage, et des personnes en contrat à durée limitée, qui sont plus souvent au chômage et cotisent lorsqu'elles sont en emploi.

La mutualisation joue entre ces populations : il y a un transfert d'environ 9 milliards entre ces 2 populations. Il ne s'agit pas ici des seuls contrats courts, ni des trajectoires de réembauches successives en contrats courts.

Répartition des dépenses d'allocations et recettes de contributions en 2016, selon le dernier contrat

Allocations/contributions selon le type de contrat (1)	Dépenses (en millions d'euros)	Recettes (en millions d'euros) (2)	Ratio dépenses / recettes
Contrat à durée indéterminée	19 641 M€	29 962 M€	0,7
Contrat à durée limitée (3)	13 129 M€	4 129 M€	3,2
Intérim	2 962 M€	1 069 M€	2,8
Contrat à durée déterminée (hors annexes 8 et 10)	8 935 M€	2 737 M€	3,3
Annexes 8 et 10	1 232 M€	323 M€	3,8
Total	32 770 M€	34 091 M€	1,0

(1) Le type de contrat est le dernier contrat de travail précédant l'ouverture de droit

(2) En 2016, la modulation des contributions a généré 91 M d'euros d'exonérations et 79M d'euros de surcontributions (67 millions d'euros pour les CDD hors annexes 8 et 10 et 12 millions d'euros pour les annexes 8 et 10).

(3) Les dépenses d'intérim correspondent aux dépenses relatives à l'indemnisation des allocataires suite à une fin de mission d'intérim (donc pas intégralement aux dépenses relatives à l'annexe 4).

Sources : Acoss 2016 (contributions intérim), DADS 2012 (contributions CDD, CDI), Pôle emploi (annexes 8 et 10), FNA 2016 (dépenses d'indemnisation), données brutes. Calculs Unédic.

Champ : France entière

DUALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LE COÛT DES CONTRATS COURTS

Le coût des contrats courts (de 1 mois ou moins) pour l'Assurance chômage est estimé en calculant l'écart entre les contributions associées à ces emplois et les dépenses d'allocation générées par ces contrats*.

Le montant des contributions issues de contrats courts (hors intermittents du spectacle) est estimé à environ 0,9 Md€**.

Les dépenses sont estimées à 0,9 Md€ pour les CDD de 1 mois ou moins et 2 Mds€ pour les contrats d'intérim de moins de 1 mois. La convention 2017 devrait conduire à une diminution de ces montants de l'ordre d'au moins 5 %.

Le coût (dépenses – recettes) des contrats courts pour l'Assurance chômage, hors intermittents du spectacle, est donc un peu inférieur à 2 Mds€ (effets de la convention 2017 inclus) dont 0,5 Md€ pour les seuls CDD.

Les intermittents du spectacle ajoutent environ 0,9 Md€ à cette somme.

* L'affectation des dépenses est effectuée au prorata du poids des contrats dans l'affiliation de la personne qui ouvre un droit.

** Estimation indirecte à partir des DADS ; une estimation directe à partir des DSN pourrait s'avérer plus précise.

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts

Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage

Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées

La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)

Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»

CONTEXTE : LE POIDS CROISSANT DE LA RÉEMBAUCHE

PLUS DE QUATRE EMBAUCHES SUR CINQ EN CDD D'UN MOIS OU MOINS SE FONT CHEZ UN ANCIEN EMPLOYEUR

Part de la réembauche dans l'embauche en CDD selon la durée du contrat



Source : FNA, échantillon au 10^e

Champ : France entière, ensemble des embauches en CDD

CONTRATS COURTS ET RELATIONS DE TRAVAIL SUIVIES

LES CONTRATS COURTS S'INSCRIVENT SOUVENT DANS UNE RELATION DE TRAVAIL SUIVIE AVEC L'EMPLOYEUR

La notion de **relation suivie** caractérise le fait que la réembauche peut se répéter dans le temps.

On parle de relation suivie lorsqu'un **même employeur et un même salarié sont liés par des contrats de travail de courte durée de façon répétée et durable**.

Plus précisément, on parle de relation suivie lorsqu'il existe **au moins 4 périodes de travail d'un mois ou moins chez le même employeur sur une durée minimale de 6 mois**.

**--> 2/3 des CDD d'un mois ou moins
sont intégrés à une relation suivie (en 2013)**

CONTRATS COURTS ET RELATIONS DE TRAVAIL SUIVIES

COMMENT SE CARACTÉRISENT LES RELATIONS DE TRAVAIL SUIVIES ?

- ▶ **Elles concernent environ 400 000 personnes :**
 - 2/3 des salariés concernés par une relation de travail suivie sont des femmes.
 - 1/4 des salariés concernés par une relation de travail suivie ont moins de 25 ans.

- ▶ **40 % de ces relations concernent majoritairement des contrats d'une semaine ou moins.**

- ▶ **53 % de ces relations regroupent plus de 10 contrats.**

- ▶ **Trois secteurs ont un poids des relations de travail suivies (en volume horaire) supérieur à 2 % de leur activité :**
 - l'hébergement et restauration,
 - les autres activités spécialisées scientifiques et techniques (ex : instituts de sondage),
 - l'hébergement médico-social.

QUEL EST LE POIDS DES RELATIONS DE TRAVAIL SUIVIES DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ ?

Part des heures réalisées dans le cadre d'une relation suivie par rapport au volume horaire de travail des salariés (hors intérim)

Secteur d'activité (NACE 38)	% des heures en relations de travail suivies
IZ Hébergement et restauration	2,1%
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	2,0%
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,0%
AZ Agriculture, sylviculture et pêche	1,4%
NZ Activités de services administratifs et de soutien (dont agences d'intérim)	1,3%
JA Edition, audiovisuel et diffusion	1,2%
RZ Arts, spectacles et activités récréatives	0,8%
QA Activités pour la santé humaine	0,8%
Ensemble (hors intérim)	0,6%
SZ Autres activités de services	0,6%
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,6%
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,4%
EZ Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,3%
OZ Administration publique	0,3%
HZ Transports et entreposage	0,3%
LZ Activités immobilières	0,2%
MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0,2%
CB Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,2%
PZ Enseignement	0,1%
CE Industrie chimique	0,1%
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,1%
KZ Activités financières et d'assurance	0,1%
CJ Fabrication d'équipements électriques	0,1%
CM Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	0,1%
Autres secteurs	<0,1%

► Dans 3 secteurs, le poids des relations suivies est supérieur à 2 % de l'activité du secteur :

- Hébergement-restauration (2,1 %)
- Autres activités spécialisées scientifiques et techniques (2,0 %)
- Hébergement médico-social (2,0 %)

Note : ces ratios sous-estiment probablement un peu le poids réel des relations de travail suivies des allocataires dans le volume d'heures total, notamment car le fichier national des allocataires ne couvre globalement que le secteur privé.

Note : sont soustraites de l'activité du secteur NZ (activités de services administratifs et de soutien) les heures estimées en intérim, soit environ 892 millions d'heures.

Source : FNA, échantillon au 10^e ; Insee, comptes nationaux. Calculs Unédic, Acoss.

Champ : France entière, relations de travail suivies avec au moins un contrat en 2013 hors annexes 8 et 10 à l'exclusion des relations avec des ETT

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts

Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage

Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées

La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)

Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (1/7)

MÉTHODOLOGIE

- ▶ Dans le cadre de ses travaux sur les transformations du marché du travail, l'Unédic a chargé le Crédoc d'une enquête qualitative sur les modalités du recours aux contrats courts

- ▶ Réalisée en 2017-2018, cette enquête s'est concentrée sur 5 secteurs :
 - 3 secteurs fortement utilisateurs de CDD d'un mois ou moins :
 - le secteur « Hébergement-restauration »
 - le secteur « Hébergement médico-social et social »
 - le secteur « Etudes de marché et sondage »

 - 1 secteur fortement utilisateur d'intérim de courte durée :
 - le secteur de la « Production et distribution d'eau »

 - 1 secteur servant de contrechamp avec peu de contrats de courte durée a également été étudié :
 - le secteur « Commerce de détail »

- ▶ Une soixantaine d'employeurs ainsi qu'une vingtaine de salariés de ces secteurs ont été interviewés.

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (2/7)

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **L'embauche en contrat court permet de gérer des variations de l'activité ou des besoins de remplacement en cas d'absence d'un salarié.**
 - Selon les dirigeants et responsables RH des secteurs étudiés, les **emplois en CDD ne sont pas substituables aux emplois en CDI**. Ces deux types de contrats répondent à des besoins de nature différente en termes de type d'emploi et de profil de salarié.
 - Les emplois en CDD correspondent la plupart du temps à des recrutements en réponse aux **besoins saisonniers de l'activité** (hôtellerie-restauration) ou tout au moins fluctuants en raison de la volatilité de la demande (études et sondage).
 - Les établissements médico-sociaux, notamment les EHPAD, se distinguent par des CDD permettant de faire face aux absences pour maladie afin de **répondre aux exigences réglementaires de continuité de service** auprès de personnes fragiles.
 - Par ailleurs, les employeurs interrogés considèrent le **CDI comme la norme sur les postes qualifiés**, l'embauche en contrats courts répondant à des demandes ponctuelles ou à des postes spécifiques de moindre qualification.
 - Le motif du recours au CDD pour tester les compétences et la productivité du salarié est très peu cité excepté dans le commerce de détail où les CDD, plus longs que dans les autres secteurs, ont un usage mixte.

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (3/7)

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **Le recrutement de la main-d'œuvre est souvent géré dans le court terme et de manière centralisée.**
 - La grande majorité des employeurs interrogés déclarent faire du recrutement **dans l'urgence** et dans un contexte **parfois de difficultés de recrutement**.
 - Face à cet impératif, **le CDD dit d'usage (CDDU) se révèle être le contrat de travail le plus adapté** compte tenu de la simplicité de sa mise en œuvre et de son faible coût. Ce type de recrutement concerne principalement les postes les moins qualifiés.
 - Dans les entreprises interrogées, les **services de gestion des ressources humaines sont fréquemment compartimentés** en fonction des différents contrats de travail à gérer et de leur durée.
 - De plus, certaines entreprises, souvent appartenant à des **groupes, sont marquées par un degré fort de centralisation de la décision d'embauche**, et plus largement de l'organisation productive, ce qui peut diminuer les possibilités des établissements d'anticiper leurs besoins ou de modifier leurs pratiques d'embauche en contrats courts.

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (4/7)

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **Les entreprises qui mettent l'accent sur la *compétitivité-coût* s'appuient sur une division forte du travail propice aux contrats courts.**
 - La plupart des entreprises rencontrées pour cette étude mettent l'accent sur une recherche de *compétitivité-coût*. Elles privilégient alors une **rationalisation du processus de production** et notamment une **minimisation des coûts salariaux** liés aux embauches.
 - Ces entreprises mettent en place une organisation du travail dans laquelle les **activités productives sont découpées en fonction du niveau de qualification**. Dans ce cadre, les fluctuations de l'activité économique peuvent être facilement absorbées par une **flexibilité externe**, c'est-à-dire par un recours aux contrats courts et très courts.
 - La conjonction d'un modèle organisationnel de compétitivité-coût et de la possibilité d'embaucher en CDDU conduit dans les secteurs concernés à une **organisation du travail favorisant le travail à la tâche**. Ce constat se rapproche ainsi de ceux du rapport de l'Igas « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage » (décembre 2015).

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (5/7)

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ Ces entreprises en recherche de compétitivité-coût maintiennent la qualité de leurs services grâce à un « *vivier de salariés* » souvent réembauchés.
 - Les employeurs ont besoin d'une **stabilité des compétences et la rotation de main-d'œuvre** induite par des embauches en CDD peut être néfaste à la qualité de leurs produits et services et donc à leur positionnement concurrentiel sur le marché.
 - La pratique de la **réembauche** leur assure une forme de **continuité des compétences** tout en fragmentant la relation salariale et en maintenant leur compétitivité économique.
 - Les entreprises s'appuient alors le plus souvent sur un **vivier « local »** de candidats en recrutant régulièrement en contrat court les mêmes personnes, connues et familières de l'environnement de travail. Cette pratique leur permet aussi de gagner en efficacité pour recruter sur des postes peu attractifs ou sous tension.

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (6/7)

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **L'option de la compétitivité-qualité demande de l'anticipation et de la planification des ressources humaines.**
 - Au contraire de la compétitivité-coût, la compétitivité-qualité met prioritairement l'accent sur la qualité des biens et services produits, en considérant le capital humain comme une ressource clé de l'augmentation de la qualité. **Dans cette configuration, l'organisation du travail (polyvalente, en équipe...) s'appuie sur des personnes formées et qualifiées.**
 - Les entreprises qui optent pour la compétitivité-qualité tentent de circonscrire leurs difficultés de recrutement par un **développement de la polyvalence, par le recours à des actions de formation professionnelle de leurs salariés, par des rotations sur poste** par exemple. Ce type de stratégie limite de fait leur recours aux contrats de courte durée.

ENQUÊTE CRÉDOC 2017-2018 SUR LE RECOURS AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE (7/7)

DES LOGIQUES D'USAGE DES CONTRATS COURTS DIFFÉRENTES SELON LES SECTEURS

Secteur	Hébergement et restauration	Hébergement médico-social et social	Etudes de marché et sondages	Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, dépollution	Commerce de détail
Caractéristiques	Embauche fréquente en CDD courts	Embauche fréquente en CDD courts	Embauche fréquente en CDD courts	Embauche fréquente en intérim	Peu d'embauche en CDD court ou intérim
Modèle productif dominant	CDI pour noyau dur qualifié encadrant et CDD pour extras peu qualifiés, exécutants	Embauches majoritaires en CDI pour personnels qualifiés, CDD pour aléas ou vacances ponctuelles de poste	CDI pour consultants cadres et CDDU pour enquêteurs moins qualifiés	Main-d'œuvre peu qualifiée et volatile	Secteur hétérogène avec pics saisonniers et difficultés de recrutement, beaucoup de CDI et de CDD longs
Eligibilité au CDDU	Oui	Oui, par convention collective	Oui	Non	Non

Source : enquête Crédoc 2017-2018 pour l'Unédic

CONTRATS COURTS

Stabilité de la structure des emplois et développement des contrats courts

Le coût des contrats à durée limitée et des CDD courts pour l'Assurance chômage

Réembauches, relations de travail suivies et poids des contrats courts dans les heures travaillées

La vision des employeurs : pratiques de gestion de main-d'œuvre (Crédoc 2018)

Synthèse de l'étude Eurofound sur le développement des contrats «on call»

COMPARAISONS EUROPÉENNES – SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE EUROFOUND

D'AUTRES PAYS CONNAISSENT UNE AUGMENTATION DES RELATIONS SUIVIES

Le marché de l'emploi européen a vu émerger de nouvelles formes de travail au cours des 20 dernières années, parfois qualifiées de « contrats à forme atypique ou très atypique ». Ceux-ci prennent différentes formes : contrats « zéro heure », contrats « on-call »... Face à la croissance du recours à ces nouvelles formes de travail naît une nécessité de les réguler afin d'établir un équilibre entre flexibilité et sécurité.

L'étude *New Forms of Employment* d'Eurofound (2015) examine les contrats courts qui sont utilisés de façon intermittente et met en lumière les modes de régulation mis en place dans certains pays pour réguler les contrats dérogatoires.

- ▶ **Les « on-call working » s'apparentent à une forme de relation de travail suivie avec un employeur.**
 - Le « on-call working » ou « travail sur demande » implique une relation d'emploi continue entre un employeur et un salarié, mais l'employeur ne procure pas de travail de façon continue au salarié (ex : « Zero Hour Contracts » au Royaume-Uni).
- ▶ **Le contrat régit les conditions selon lesquelles les engagements concrets de travail auront lieu.**
 - Il peut définir le salaire, la nature des travaux.
 - Il peut être conclu pour une période déterminée ou non.
 - Le volume de travail envisagé peut être défini dans les limites d'un minimum et d'un maximum ou ne pas être défini.
 - Sa forme ne fait pas nécessairement l'objet d'un encadrement législatif ; le contrat peut ou non être écrit.
- ▶ **Cette forme de travail concerne principalement :**
 - les hôtels et restaurants, la santé et l'action sociale, le commerce, le tourisme, l'agriculture ;
 - essentiellement les emplois les moins qualifiés, les jeunes et les femmes, la main-d'œuvre étrangère.

COMPARAISONS EUROPÉENNES – SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE EUROFOUND

LE « ON-CALL WORKING » : UN PHÉNOMÈNE EN PROGRESSION MAIS DONT L'AMPLEUR EST DIFFICILE A ÉVALUER

- ▶ Eurofound (rapports 2010, 2015, 2018) note que cette forme de travail se développe dans un nombre important de pays européens :
 - le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Suède, l'Italie,
 - des dispositifs existent aussi en Suisse et dans d'autres pays.

- ▶ L'importance que prend cette forme d'activité semble difficile à évaluer, notamment en ce qui concerne le volume de travail généré :
 - Selon les études, la part des actifs concernés peut dépasser 2 % de la population active en Autriche, en Tchéquie, en Finlande, au Royaume-Uni. Elle est également significative aux Pays-Bas, en Suède, en Italie ou en Norvège.
 - Le volume de travail est plus difficile à évaluer compte tenu de la variabilité de l'activité.

COMPARAISONS EUROPÉENNES – SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE EUROFOUND

MODES DE RÉGULATIONS DES CONTRATS COURTS EN EUROPE

L'étude d'Eurofound 2015 met en évidence les éléments suivants :

- ▶ lorsqu'elle existe, la régulation peut combiner des mesures de niveau législatif et conventionnel.
- ▶ Les régulations mises en place peuvent porter sur différentes dimensions : motifs de recours, âge ou profil des personnes concernées, encadrement des durées des contrats et renouvellements autorisés, compensation des heures non travaillées, obligation de déclaration, notamment lorsque la relation de travail devient régulière.
- ▶ L'encadrement des contrats de travail mis en place aux Pays-Bas et en Italie a permis de réduire cette forme de relation de travail.

COMPARAISONS EUROPÉENNES – SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE EUROFOUND

Régulation du travail sur demande : comparaisons européennes

Pays	Logique d'action	Leviers de régularisation	Résultats
Pays-Bas	Restrictions légales à l'utilisation des contrats courts Possibilité laissée aux partenaires sociaux, de modifier la réglementation en fonction des secteurs	<p>Restrictions légales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les contrats « par accord » : après 3 contrats à durée déterminée avec le même employeur, le quatrième doit avoir une durée indéterminée. L'employeur devra également payer les périodes d'inactivité pour ce nouveau contrat. - Pour les contrats « zéro heure » : lors des 6 premiers mois, l'employeur rémunère les heures de travail uniquement. Après le 6ème mois, l'employeur est tenu de payer la moyenne des heures travaillées au cours des trois mois précédents si l'employé a travaillé au moins une fois par semaine ou au moins 20 heures par mois. - Pour les contrats « min-max » : Au-delà du maximum travaillé, l'employé est rémunéré en heures supplémentaires. <p>Restrictions conventionnelles (négociation collective) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les contrats « par accord » : la convention collective du secteur médical, par exemple, interdit complètement l'utilisation de ce type de contrat. - Pour les contrats « zéro heure » : la convention collective du secteur médical limite également l'usage des contrats de zéro heure aux cas des circonstances impossibles à planifier, telles qu'une augmentation imprévue des clients ou des employés absents. 	Diminution significative du pourcentage d'employés en contrat court par rapport à l'ensemble des employés du secteur privé : 13% en 1997 contre 6 à 7% de 2002 à 2009.
Italie	Renforcement du cadre légal visant à apporter des restrictions au dispositif pour éviter les abus.	<p>Loi 30/2003 : L'emploi de travailleurs « d'appel » n'est pas autorisé dans certaines circonstances : les contrats « d'appel » ne peuvent être utilisés si une entreprise a procédé à des licenciements collectifs dans les six derniers mois ; si l'employeur a bénéficié du fonds de garantie des salaires ; s'il n'a pas respecté l'évaluation des risques prévue par la loi ; ils ne peuvent pas être utilisés pour remplacer les travailleurs en grève.</p> <p>Nouvelles dispositions issues de la réforme du marché du travail en 2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les employeurs qui ont l'intention d'utiliser ce type de contrat sont tenus d'en informer le ministère du travail (plus précisément, la Direction territoriale du travail). Si l'employeur ne le fait pas, ils encourent donc une amende comprise entre 400 et 2 400 euros. - Conditions par rapport aux critères d'éligibilité : Seuls les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 55 ans (auparavant 45 ans) peuvent être employés par les contrats « d'appel ». Les employeurs ne peuvent plus utiliser les contrats « d'appel » pour le travail pendant les week-ends, les vacances et jours fériés. <p>Décret législatif n°99/2013 : limitation de l'utilisation des contrats d'appel à 400 jours ouvrables par employé sur trois ans. Au-delà de cette limite, le contrat sera automatiquement converti en un contrat à durée indéterminée.</p>	Forte baisse à partir de 2012 : cette baisse peut refléter les dispositions modifiées et plus strictes introduites par la réforme du marché du travail de 2012.
Irlande	Indemnisation des travailleurs à la charge de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnisation si les travailleurs effectuent moins de 25% de leurs heures allouées sur une semaine donnée. - Si un employé ne travaille pas pendant une semaine donnée couverte par son contrat, il a droit à une indemnisation égale à la plus faible des sommes suivantes : 25% du contrat heures ; 25% des heures données aux autres employés pour effectuer un travail similaire ; 15 heures de travail. 	4% des employés interrogés en 2009 étaient employés occasionnellement, contre 3% en 2003 (ESRI, 2010).
R-U	Non encadré par la loi	Absence de mécanisme de régulation	

COMPARAISONS EUROPÉENNES

SI LE CONTRAT SUR APPEL PERMET DE RÉPONDRE À UNE CERTAINE FLEXIBILITÉ, CERTAINS RISQUES JURIDIQUES SONT TOUTEFOIS À CONSIDÉRER.

- ▶ **Ces contrats pourraient poser certaines difficultés liées à leur contrôle et à leur régulation.**
 - On observe des demandes de requalification en justice, lorsque les volumes d'activité sont conséquents et que, in fine, ces contrats conduisent à pourvoir durablement des emplois permanents : ainsi, le Tribunal fédéral suisse a admis la validité des contrats sur appel (ATF 124 II 249 du 6 mai 1998 arrêt de principe), sous réserve qu'ils respectent les dispositions légales impératives du Code des obligations. Dans ce cadre, la caisse de chômage suisse peut se subroger aux droits du salarié ayant introduit une action en justice contre son employeur.

- ▶ **Des difficultés d'accès au régime de protection sociale et, notamment, aux droits à l'assurance chômage : le travail sur appel considéré comme régulier n'ouvre pas droit à l'assurance chômage pour les périodes non travaillées.**
 - A contrario, ces contrats, dès lors qu'ils concernent un volume d'activité très réduit, soulèvent au regard des conditions d'affiliation et d'exercice propres aux différents pays des difficultés d'accès aux droits.
 - Dans certains pays, si la caisse estime que le travail sur appel contribue à diminuer le risque chômage, elle peut compléter le salaire : par exemple, en Suisse, une personne perd un emploi à temps plein et reprend un contrat sur appel sans s'inscrire au chômage. En cas de diminution des appels par l'employeur, elle pourra bénéficier d'un complément d'indemnisation suite à son inscription au chômage intervenue 7 mois après le début de son contrat sur appel ; dans ce cas, la caisse considère que le travail sur appel a été accepté pour diminuer le risque chômage.



L'ASSURANCE CHÔMAGE
DOSSIER DE RÉFÉRENCE
DE LA NÉGOCIATION

Novembre 2018

Unédic

4, rue Traversière – 75012 Paris
Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – LinkedIn 