

DÉVELOPPEMENT DES CONTRATS DE TRAVAIL DE COURTE DURÉE

Diagnostic sur le marché du travail et
l'Assurance chômage

Septembre 2018

Unédic

SOMMAIRE

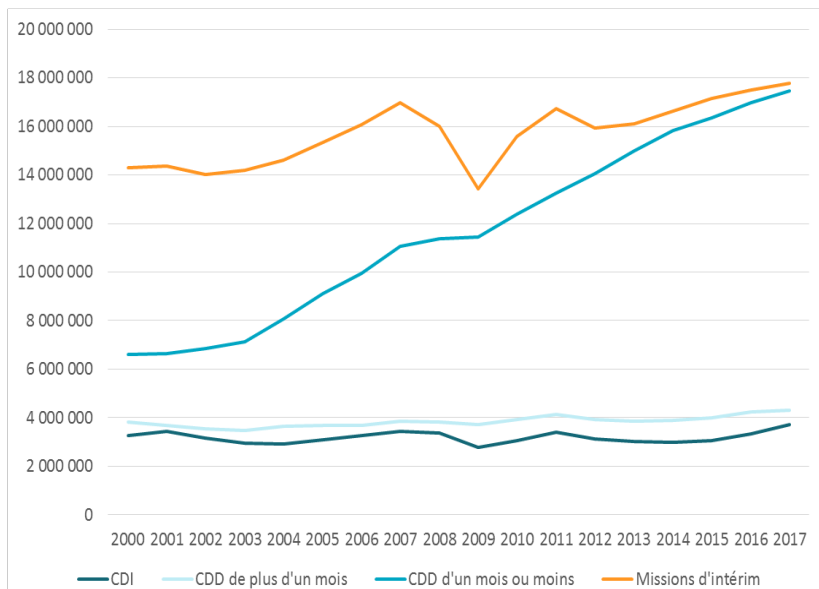
1. Le développement des contrats courts
2. La permittance : une notion à préciser
3. Des logiques d'usage des contrats courts différentes selon les secteurs
4. Les facteurs d'augmentation des embauches en contrats courts
5. Contrats courts et relations suivies
6. Comparaisons des modes de régulation des contrats courts
7. Rapport IGAS sur l'évaluation du CDDU, décembre 2015
8. L'enquête Eurofound « New Forms of Employment », 2015
9. Modulation des taux de contributions, comparaisons européennes

1. LE DÉVELOPPEMENT DES CONTRATS COURTS

UNE AUGMENTATION DES CONTRATS COURTS, MAIS PAS DE LEUR PLACE DANS L'EMPLOI TOTAL

Les différents types d'emploi dans les embauches

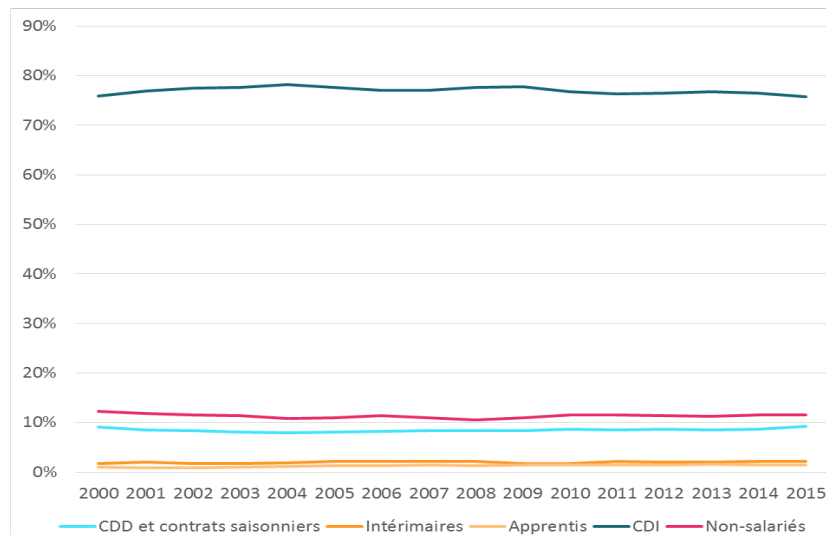
Nombre de contrats par trimestre



Sources : CDI et CDD : DPAE, Acoess-Urssaf ; missions d'intérim : DARES

Les différentes formes d'emploi dans l'emploi total

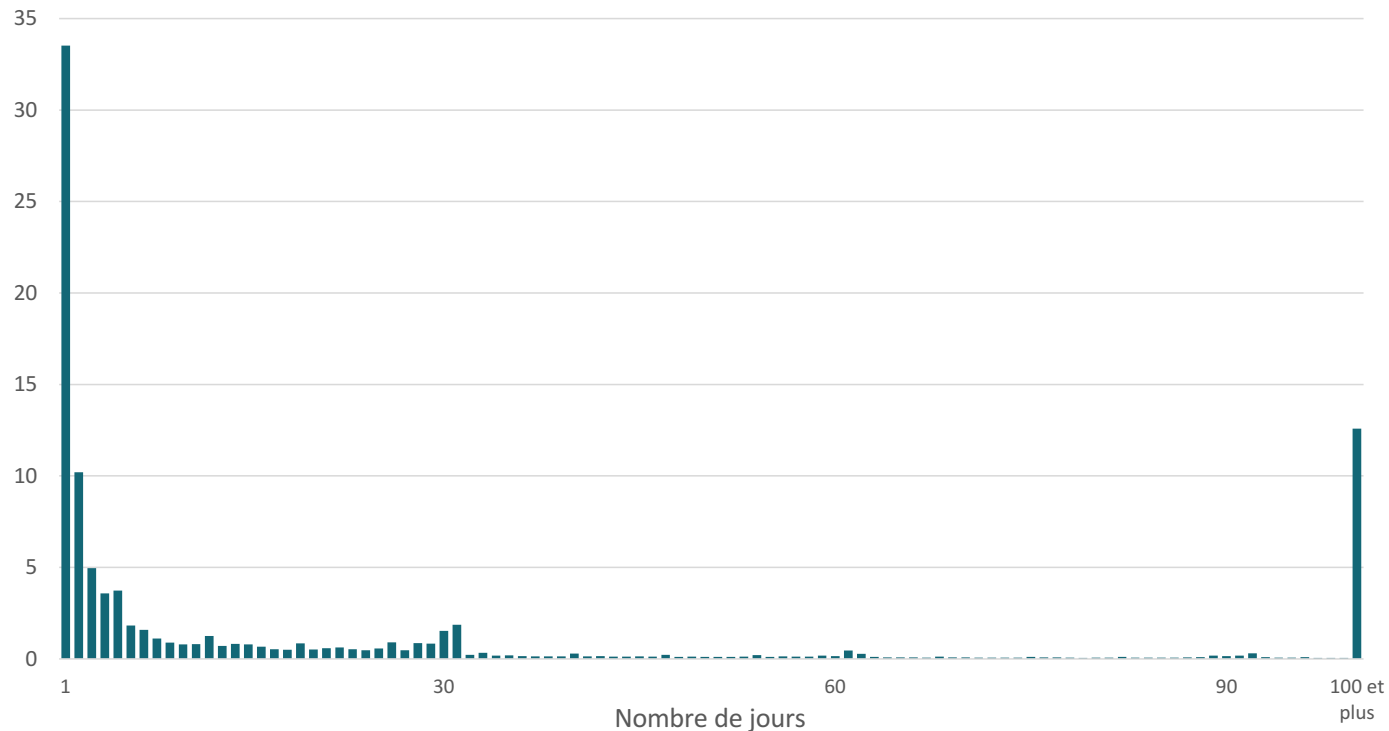
Part dans l'emploi total, en %



Sources : enquête emploi INSEE, calculs INSEE

DES CONTRATS SOUVENT TRÈS COURTS : UN TIERS DES CDD SONT SIGNÉS POUR UNE JOURNÉE

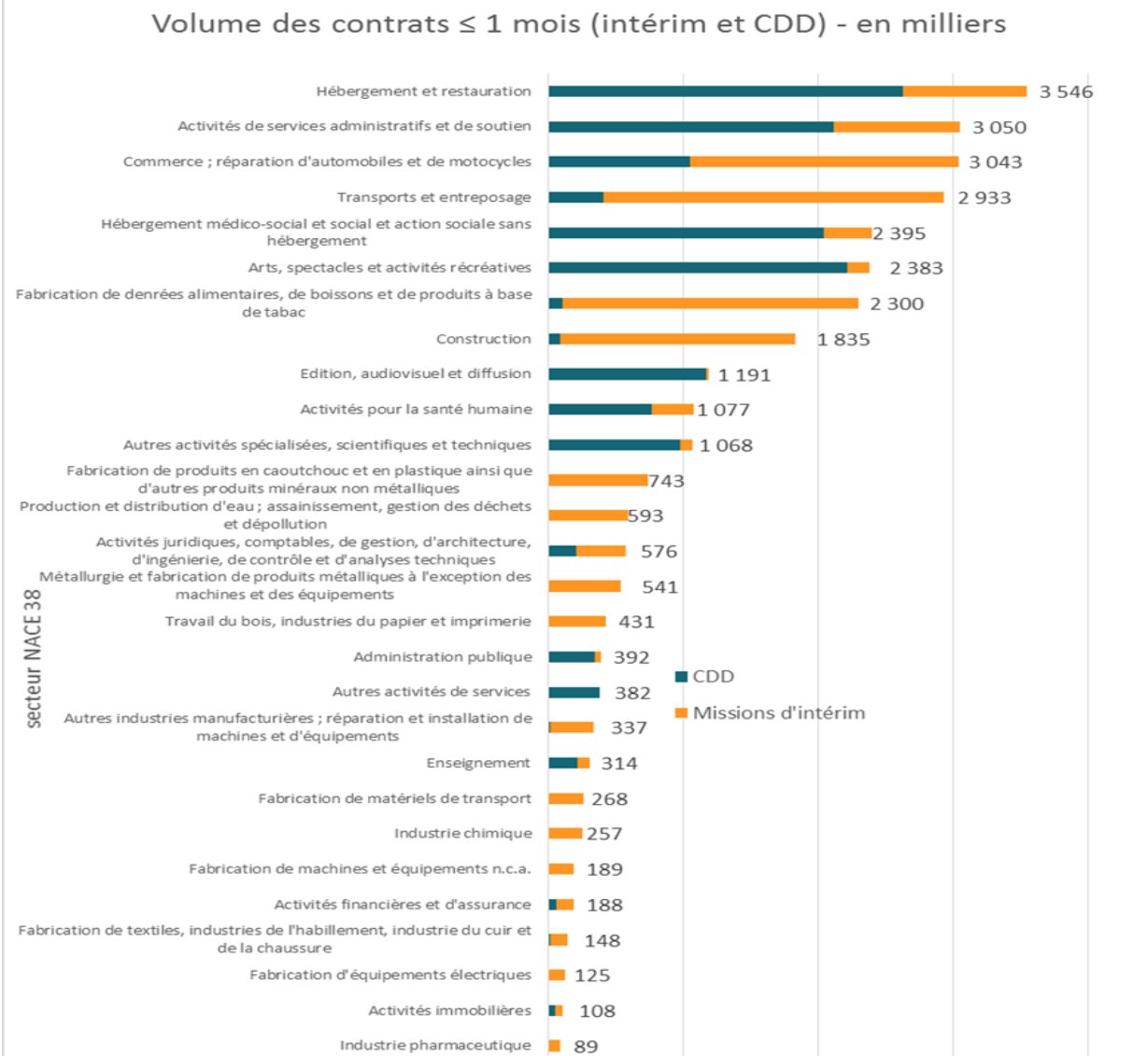
Répartition des CDD par durée



Source : Fichier National des Allocataires, Pôle Emploi/ Unédic.

Champ : France entière, hors intérim, contrats ayant servi à l'affiliation.

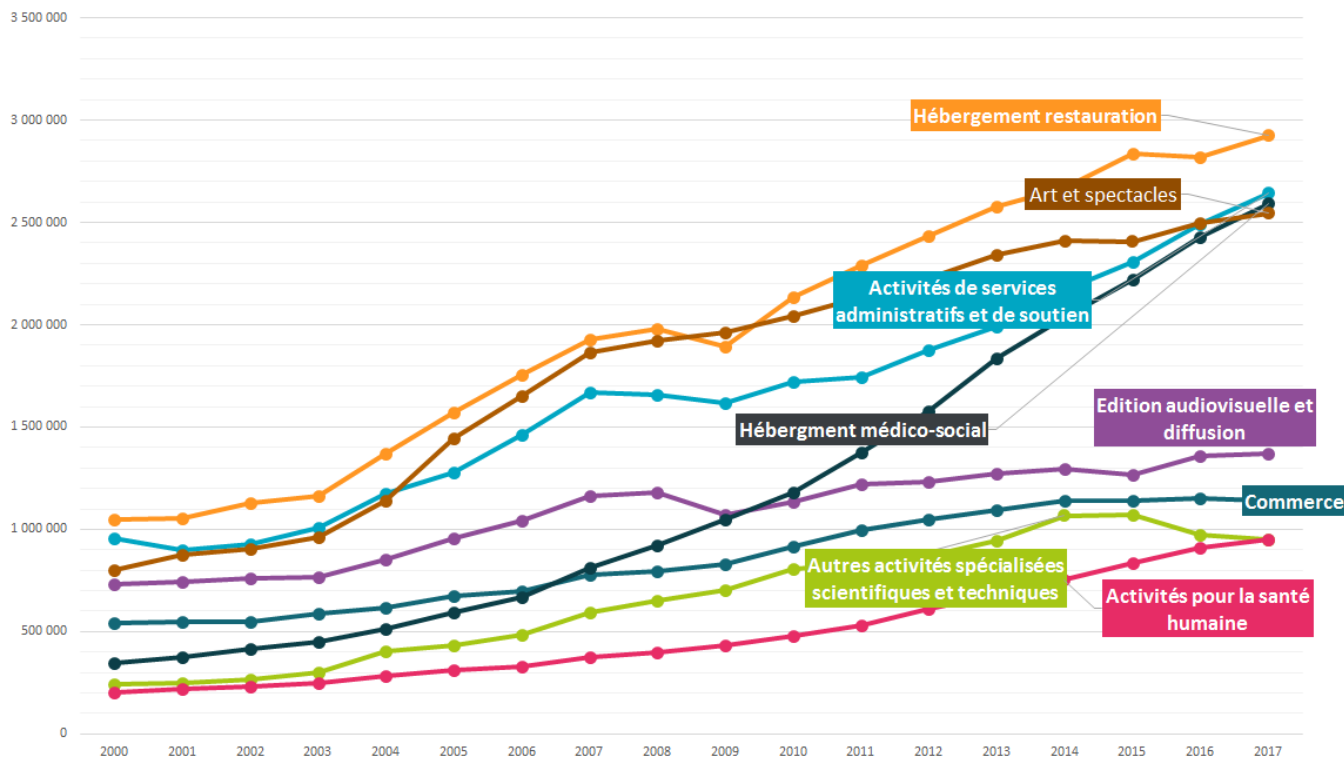
DES VOLUMES DE CONTRATS COURTS TRÈS VARIABLES SELON LES SECTEURS



Source : ACOSS DPAE (ACOSS Stat 234 – données CVS), RMM – calculs Unédic
 Champ : embauches en 2015

DES ÉVOLUTIONS PROPRES A CHAQUE SECTEUR

Evolution des embauches pour les secteurs contribuant à au moins 5 % de l'augmentation du nombre de CDD d'un mois ou moins sur la période 2000-2017



Source : Déclaration préalable à l'embauche – ACOSS ; calculs Unédic.

Champ : DPAE hors intérim adressées aux Urssaf.

Lecture : le secteur des « Autres activités spécialisées scientifique et technique » regroupe notamment le secteur des agences de publicité et le secteur des enquêtes et sondage. Le secteur des « Activités de service administratif et de soutien » regroupe notamment le secteur du « Nettoyage courant des bâtiments » et le secteur des « activités de sécurité privée ».

2. LA PERMITTENCE : UNE NOTION À PRÉCISER

LA PERMITTENCE : UNE SUCCESSION DE CONTRATS CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR ?

► **La notion de permittance est d'abord utilisée dans le secteur du spectacle**

« ... une pratique selon laquelle des intermittents sont employés de manière permanente ou quasi-permanente par un employeur » (Rapport Cour des Comptes, 02/2012)

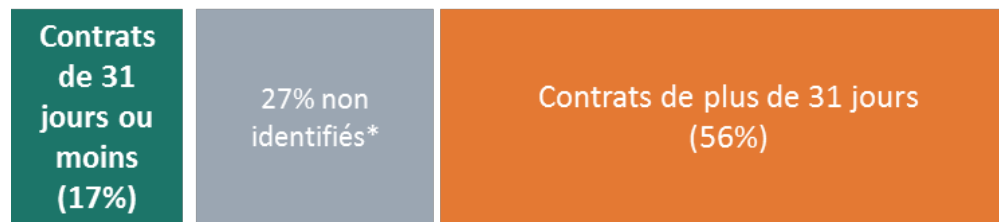
► **Une approche similaire est retenue dans le Programme de travail portant orientation pour la réforme de l'Assurance chômage (12/2017)**

« Malgré les réformes des dernières années, le travail précaire et la « permittance » se sont fortement développés. [...] Plus de 70% des embauches en contrats courts sont désormais des réembauches chez le même employeur. »

LA PERMITTENCE : UNE SUCCESSION DE MOIS DE CUMUL ALLOCATION/SALAIRE ?

- ▶ Dans une acceptation plus large, la notion de permittance peut faire référence à la situation d'allocataires de l'Assurance chômage qui cumulent de façon durable allocation et salaire de contrats de courte durée
- ▶ Mais ces situations ne se recoupent que partiellement :
 - Parmi les allocataires qui ont été au cumul de plus de 12 mois depuis leur ouverture de droit, seuls **17% ont eu majoritairement des contrats de 31 jours ou moins**

Répartition des allocataires au cumul plus de 12 mois selon la longueur des contrats



Source : FNA, calcul Unédic

* La partie grisée désigne les cas où aucun contrat n'est remonté dans le FNA lors du mois de cumul. Il s'agit principalement de contrats de plus d'un mois (dont seul le bulletin de salaire est fourni à Pôle emploi) ou d'activité non salariée

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

- ▶ Une enquête récente auprès des employeurs des secteurs ayant fortement recours aux contrats courts* montre que les emplois en CDD répondent à des logiques sectorielles :
 - La plupart du temps à des **besoins saisonniers de l'activité** (hôtellerie-restauration) ou tout au moins fluctuants en raison de la volatilité de la demande (études et sondage)
 - À des **exigences réglementaires** de continuité de service pour faire face aux absences pour maladie (les établissements médico-sociaux, notamment les EHPAD)
- Le recrutement en contrat court s'appuie la plupart du temps sur un « **vivier local** » de candidats, en recrutant régulièrement en contrat court les mêmes personnes

* Enquête Crédoc pour l'Unédic, à paraître.

Résumé des principaux résultats de l'enquête

Secteur	Hébergement et restauration	Hébergement médico-social et social	Etudes de marché et sondages	Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, ...	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 postes	CDI pour consultants cadres et CDDU pour enquêteurs moins qualifiés	Main-d'œuvre peu qualifiée et volatile Recours à l'intérim pour minimiser le temps de recrutement	Secteur hétérogène avec pics saisonniers et difficulté de recrutement, beaucoup de CDI et de CDD longs
Eligibilité aux CDDU	Oui	Oui, par convention collective	Oui	Non	Non

Source : Crédoc, enquête pour l'Unédic, à paraître

COMPLÉMENTS

MÉTHODOLOGIE

- ▶ **Dans le cadre du processus d'évaluation des mesures et dispositifs d'assurance chômage, l'Unédic a chargé le Crédoc d'une enquête qualitative sur le recours aux contrats courts en lien avec la modulation des contributions**

- ▶ **Cette enquête se concentre sur 5 secteurs :**
 - 3 secteurs fortement utilisateurs de CDD d'un mois et moins :
 - le secteur « Hébergement-restauration »
 - le secteur « Hébergement médico-social et social »
 - le sous-secteur « Etudes de marché et sondage »

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

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

- ▶ **Les entretiens ont concerné une soixantaine d'employeurs, ainsi qu'une vingtaine de salariés de ces secteurs.**

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 sélectionnés, 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'emplois et de profils 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.

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, appartenant souvent 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 la possibilité donnée aux acteurs de terrain d'anticiper sur leurs besoins ou de modifier leurs pratiques d'embauche en contrats courts.

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).

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **Ces entreprises en 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.

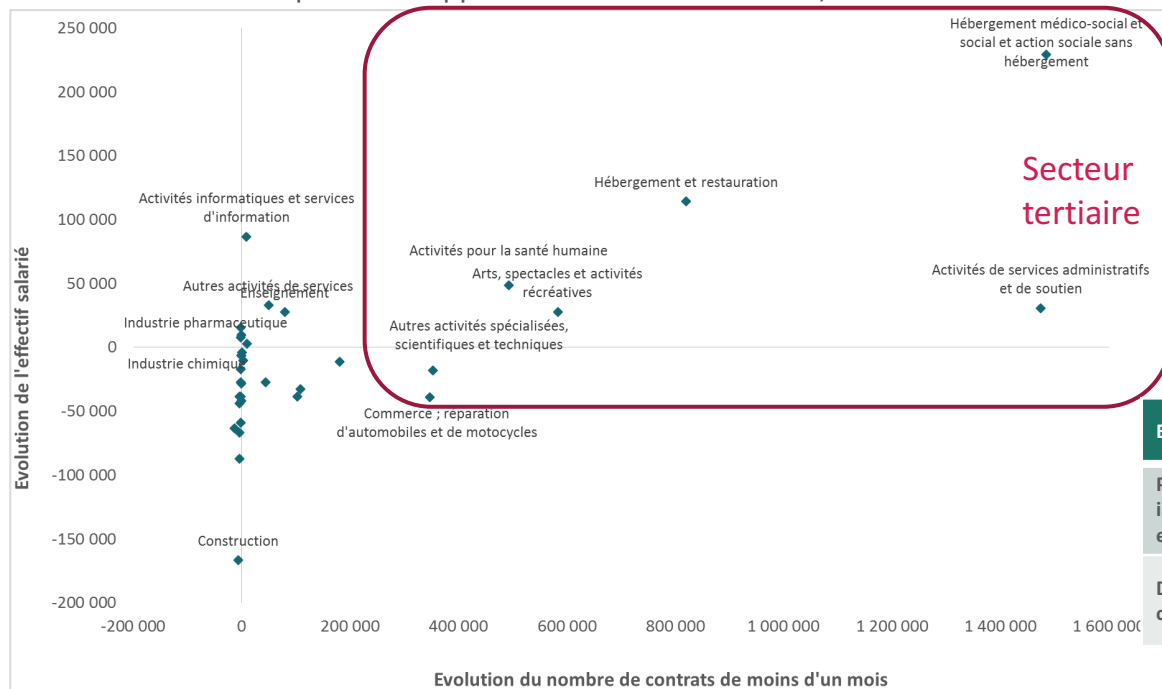
PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- ▶ **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 de 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, etc. Ce type de stratégie limite de fait leur recours aux contrats de courte durée.

4. LES FACTEURS D'AUGMENTATION DES EMBAUCHES EN CONTRATS COURTS

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'emploi.



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

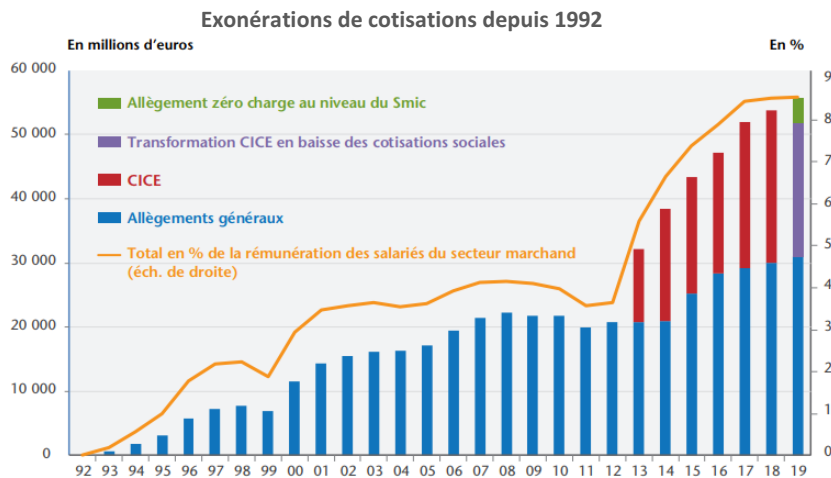
Source : Acoff, DPAE et BRC, calculs Unédic.

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

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.

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



Source : CCSS, DARES, France Stratégie, calculs OFCE.

	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

5. CONTRATS COURTS ET RELATIONS SUIVIES

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

4/5 des embauches en CDD d'un mois ou moins se font chez un ancien employeur (réembauche)

La notion de **relation suivie** vise à caractériser le fait que ce phénomène peut se répéter :

Il y a *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

Définition : lorsqu'il existe au moins 4 périodes de travail de moins d'un mois 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)**

COMMENT SE CARACTÉRISENT LES RELATIONS SUIVIES ?

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

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

- ▶ **49% de ces relations regroupent plus de 10 contrats**

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

D'AUTRES PAYS CONNAISSENT UNE AUGMENTATION DES RELATIONS SUIVIES

- ▶ **L'émergence des « on-call working » s'apparente à une forme de relation suivie avec un employeur**
 - Le « on-call working » implique une relation d'emploi continue entre un employeur et un salarié, mais l'employeur ne procure pas du 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 l'être
 - 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

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

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'il respecte 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.

6. COMPARAISONS DES MODES DE RÉGULATION DES CONTRATS COURTS

COMPARAISON DES MODES DE RÉGULATION DES CONTRATS COURTS

Comme en France, plusieurs pays ont développé certains contrats de type dérogatoire dans les secteurs où l'activité offre peu de visibilité ; ceux-ci prennent différentes formes : contrats « zero heure », contrats on call....

Il existe très peu de travaux permettant d'établir des comparaisons au plan international :

- des différentes formes de contrat de travail dérogeant à la relation de travail de droit commun ;
- des modes de régulation mis en place pour prévenir le risque d'abus et de leurs effets produits.

Toutefois, deux travaux peuvent éclairer cette question, objet de l'étude :

- d'une part, **le rapport IGAS (E. Marie et V. Jaouen) de décembre 2015 relatif au CDD dit d'usage (CDDU)** : constituant la 1^{ère} évaluation d'une forme de contrat très dérogatoire au droit commun, il permet de mettre en lumière certains constats et de soulever les questions en résultant en termes de régulation et de réponse aux besoins;
- **l'étude Eurofound « New forms of employment »** de 2015 examine les « contrats courts », notamment lorsqu'ils sont utilisés de façon intermittente ainsi que les modes de régulation mis en place dans certains pays afin d'établir un équilibre entre flexibilité et sécurité et les résultats produits.

7. RAPPORT IGAS SUR L'ÉVALUATION DU CDDU, DÉCEMBRE 2015

Diagnostic et questions soulevées

Le rapport IGAS (E. Marie et V. Jaouen) 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 dénombrent 3,7 millions d'embauches sous cette forme, 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 règlementaire et conventionnelle.
 - Des métiers non éligibles donnent lieu à des embauches sous CDDU : cela représente 10 000 embauches concentrées sur 8 secteurs dans le tourisme, la propreté, le commerce, l'hospitalisation ...

LE CDDU : UNE RÉGULATION COMPLEXE DANS UN CONTEXTE DE MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION ÉVOLUTIFS

A côté de ces constats, les auteurs du rapport rappellent certains éléments d'observation à prendre en compte, notamment :

- L'ancienneté du cadre juridique qui 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 ?

8. L'ENQUÊTE EUROFOUND « NEW FORMS OF EMPLOYMENT », 2015

Enseignements tirés à partir de quelques pays

CONTEXTE

Afin de soutenir la croissance et de s'adapter à la mondialisation, le marché de l'emploi européen a vu émerger de nouvelles formes de travail au cours des 20 dernières années.

Ces formes de travail, les « contrats courts », sont notamment qualifiées de « *contrats à forme atypique ou très atypique* » dans une étude Eurofound (*New Forms of Employment*, 2015). 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 d'Eurofound met en lumière les modes de régulation mis en place par certains pays pour réguler les contrats dérogatoires. La présente étude fait la synthèse des principaux constats et questions soulevées par les travaux d'Eurofound.

Cette étude comparée permet d'identifier 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.

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 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 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	

9. MODULATION DES TAUX DES CONTRIBUTIONS

Comparaisons européennes

MODULATION DU TAUX DES CONTRIBUTIONS – COMPARAISONS EUROPÉENNES

Les régimes d'indemnisation des pays présentés dans le tableau ci-après répondent à une logique assurantielle. L'étude menée souligne l'existence :

- d'une contribution employeur pour tous les pays étudiés sauf un (Luxembourg) ;
- d'une contribution des salariés pour la majorité d'entre eux (Allemagne, Espagne, Finlande, Suède et Suisse) ;
- d'un financement public complémentaire (contribution publique) pour tous les pays étudiés ;
- d'une modulation du taux de contribution employeurs concernant les contrats courts pour la majorité d'entre eux (France jusqu'au 31 mars 2019, Espagne, Finlande, Italie, Pays-Bas et Suisse).

Contribution spécifique à l'assurance chômage		France 2018	Allemagne 2017	Espagne 2018	Finlande 2018
Taux de contribution	Employeurs	4,05%	1,50%	5,50%	0,65% de la masse salariale jusqu'à 2 083 500€, 2,60% au-dessus**
	Salariés	2,40%	1,50%	1,55%	<ul style="list-style-type: none"> • 1,90% du salaire • Frais d'adhésion (AC volontaire)
	Total	4,05%	3%	7,05%	–
Modulation du taux de contribution		Employeur: <ul style="list-style-type: none"> • + 3 % CDD pour accroissement d'activité ≤ 1 mois • +1,5 % CDD pour accroissement d'activité > 1 mois et ≤ 3 mois • + 0,5% CDD d'usage ≤ 3 mois* 	–	Surcotisation pour les CDD <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs : + 1,20 % • Salariés: + 0,05 % 	en fonction de la masse salariale de l'entreprise
Financement complémentaire		–	contributions publiques	contributions publiques	contributions publiques

*En France, la modulation du taux des contributions est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2017 avec la Convention du 14 avril 2017 pour une durée de 18 mois, soit jusqu'au 31 mars 2019.

**La cotisation patronale est fonction du plafond : jusqu'à 2 083 500 € de la masse salariale annuelle, le taux retenu est de 0,65 % ; il atteint 2,60 % pour la part des salaires excédant ce plafond. Les cotisations de l'assurance chômage (salariales et patronales) sont versées uniquement pour les salariés âgés de 17 à 64 ans inclus. L'employeur qui verse à l'ensemble de ses salariés une rémunération annuelle inférieure à 1 200 € retient la cotisation salariale mais n'est pas soumis à l'obligation de cotiser auprès du Fonds d'assurance chômage.

Sources : Cleiss, Missoc

MODULATION DU TAUX DES CONTRIBUTIONS – COMPARAISONS EUROPÉENNES

Contribution spécifique à l'assurance chômage		Italie 2016	Luxembourg 2018	Pays-Bas 2016	Suède 2018	Suisse 2018
Taux de contribution	Employeurs	1,61%	–	2,44%	2,64%	1,1%
	Salariés	–	–	–	frais d'adhésion à l'AC volontaire	1,1%
	Total	1,61%	–	–	–	2,20%
Modulation du taux de contribution		Majoration de 1,40% pour les CDD	–	Cotisation supplémentaire de 2,16% (en moyenne). Taux variable en fonction du secteur d'activité et dans certains secteurs de la durée du contrat	–	Majoration de la part patronale et salariale de 0,5% sur les salaires > 104 580 €/an)
Financement complémentaire		contributions publiques	contributions publiques	contributions publiques	contributions publiques	contributions publiques

Sources : Cleiss, Missoc