



Inspection générale  
des affaires sociales

# Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage

## RAPPORT

Établi

Etienne MARIE et Vincent JAOUEN

membres de l'IGAS

- Décembre 2015

2015-049R



## SYNTHESE

- [1] Toute entreprise est fondée sur une activité donnée et organisée autour d'emplois permanents ; la forme normale et générale de relation de travail qui la lie avec ses salariés est légalement le contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Dans un certain nombre de cas toutefois, une partie de l'activité de l'entreprise n'est pas permanente et celle-ci est autorisée à conclure avec des salariés des contrats à durée déterminée (CDD). Le CDD ne doit pas avoir pour conséquence de pourvoir des emplois permanents. Aussi, pour éviter les abus liés au recours répétés dans le temps au CDD, le législateur a-t-il posé quatre grands types de régulation : la définition des cas de recours au CDD, fondamentalement le remplacement d'un salarié absent et l'accroissement temporaire d'activité, la limitation dans le temps du CDD (18 mois) et à l'interne de ce délai la limitation du nombre de renouvellements possibles (2 depuis 2015, un auparavant), l'interdiction de la succession du CDD pour la même personne ou pour le même emploi avant l'expiration d'un délai de carence, le versement d'une indemnité de fin de contrat (IFC) égale à 10% des salaires versés.
- [2] Il existe par rapport à cette organisation productive générale, une organisation productive très spécifique à un certain nombre de secteurs d'activité où l'emploi permanent est assuré par une succession d'emplois à durée déterminée, soit avec la même personne, soit de façon indifférente à la personne. Le cas type de cette organisation est celui du spectacle où, par exemple, l'emploi (permanent) de comédien sur une scène théâtrale est tenu dans une succession de pièces par une succession d'artistes différents, employés donc à durée déterminée. Pour tenir compte de l'usage que faisait un certain nombre de secteurs d'une telle organisation productive, l'ordonnance du 5 février 1982 a créé un CDD très spécifique, le CDD dit d'usage (CDDU) où, pour permettre la succession, le cas échéant ininterrompue, de CDD, aucune des quatre régulations précédemment décrites n'est applicable : le secteur peut recourir au CDDU, pour certains de ses métiers, dans toutes les situations d'emploi, sans limitation dans le temps, sans limitation dans le nombre, sans délai de carence entre deux contrats, sans versement d'IFC.
- [3] Une fois posé le principe de ce contrat, la loi en a délégué le champ et les éventuelles régulations à la convention collective.
- [4] Le présent rapport procède pour la première fois depuis 1982 à une évaluation du CDDU.
- [5] D'après les données fournies par l'ACOSS sur la base des DADS, le CDDU a représenté, en 2014, 3,7 millions d'embauches (soit 39% des embauches du secteur tertiaire où il est cantonné) concernant 1,2 million de salariés et 126 000 ETP. Il représente 6,9% du stock des contrats de travail dans le secteur tertiaire. Cinq secteurs sur les 30 juridiquement éligibles au CDDU utilisent essentiellement ce contrat, respectivement dans l'ordre d'importance suivant : l'hôtellerie-restauration, le spectacle enregistré, les services à la personne délivrés par les associations intermédiaires, le spectacle vivant, les métiers de l'événementiel (dont enquêtes et sondages).
- [6] Le bilan du CDDU qui est établi est très critique.
- [7] La mission a constaté en premier lieu que le champ des CDDU ne faisait l'objet d'aucune compréhension partagée par ses parties prenantes et d'aucune transparence ni juridique, ni statistique.

- [8] La mission a constaté ensuite que la liste des 30 secteurs éligibles au CDDU et de leurs métiers associés n'avait que faiblement été justifiée à l'origine (qu'il s'agisse de leur usage constant ou de la logique d'emplois permanents tenus par une succession de missions à durée déterminée) et n'avait pas été actualisée depuis 1982 ; de façon générale, la mission estime que la notion d'usage constant n'est pas un critère susceptible de fonder un tel CDD, *a fortiori* dans un contexte économique, productif et de gestion de la main d'œuvre très évolutif. Par ailleurs, les CDDU ont très largement dérivé, au sein des 30 secteurs au niveau des métiers autorisés et au-delà des 30 secteurs juridiquement éligibles, sans qu'aucun dispositif ne permette de maîtriser cette croissance.
- [9] La mission a constaté ensuite que les régulations du CDDU contenues dans les conventions collectives de branches étaient faibles et ne contenaient pas de dispositif permettant de s'assurer de la correcte utilisation du CDDU par les entreprises engagées par la conclusion des conventions. Elle estime symbolique la majoration de cotisation d'assurance chômage intervenue en 2013 sur les CDDU.
- [10] La mission a enfin constaté que les règles de l'assurance chômage qui assurent dans certains cas une bonne indemnisation des périodes d'intermission sans emploi ou avec un emploi réduit incitaient les entreprises et parfois les salariés à abuser des CDDU.
- [11] Tous ces éléments ont conduit à ce que le CDDU connaisse sur 30 ans trois évolutions majeures : l'augmentation de leur nombre, le raccourcissement de leur durée, la récurrence de leur emploi par une même entreprise pour un même salarié. Le CDDU - par ailleurs enchâssé dans l'assurance chômage - est donc devenu la cause d'organisations productives dont il ne devait être que la conséquence dans des circonstances économiques et sociales données au début des années 80. Cette évolution a conduit à trois types de report :
- Sur les secteurs non éligibles au CDDU qui ne bénéficient pas de ses avantages compétitifs et comblent une part des déficits d'assurance chômage des secteurs éligibles au CDDU.
  - Sur les salariés en CDDU : même amodiées par l'assurance chômage, la discontinuité d'emploi, sa mauvaise qualité et sa faible rémunération ont accru la précarité - durable - des salariés en CDDU; le CDDU n'est à cet égard pas un contrat temporaire pour jeunes non qualifiés, à considérer l'âge moyen des titulaires de ce contrat (37 ans) et leur niveau de qualification (23% de cadres et professions intellectuelles, 18% de professions intermédiaires, 37% d'employés peu qualifiés).
  - Sur la collectivité avec la croissance du nombre de chômeurs et des dépenses de l'assurance chômage.
- [12] Pour la mission, ce bilan négatif repose sur un mauvais ordonnancement juridique : une disposition législative obscure depuis 1982 que 30 ans de jurisprudence ne sont pas arrivés à éclairer de façon stable et acceptée, une absence de regard de la négociation interprofessionnelle sur le CDDU par rapport aux principes de juste concurrence entre les branches et de juste niveau de mutualisation des cotisations d'assurance chômage, une délégation quasi-totale de la loi à l'accord collectif de branches sans indication des points de régulation sérieux et obligatoires, une faiblesse du contrôle de l'usage de la loi et de la convention collective par les acteurs de la branche et les autorités publiques.

- [13] Cette évolution est d'autant plus regrettable que depuis 30 ans de multiples formes de contrats de travail alternatives au CDDU sont apparues, qu'utilisent les branches non éligibles à ce contrat pour traiter des organisations productives que les CDDU entendent couvrir (mais ces branches ne justifient pas d'usage constant) mais aussi qu'utilisent les branches éligibles au CDDU parmi une palette de contrat (ex : la branche hôtellerie-restauration est la branche qui utilise le plus les CDI). Toutes ces évolutions auraient pu conduire à réviser le mécanisme du CDDU, notamment pour traiter de la succession programmée d'activités donc d'emploi et de durée de contrats de travail (ex : CDI intermittent) ou pour mutualiser des emplois non permanents et/ou non complets (ex : groupement d'employeurs, entreprises à temps de travail partagé, CDI intérimaire, travail indépendant à multiples clients). Dans les faits, il n'y a pas de raisonnement global en France « modèle économique et social d'un secteur – conséquences en matière de contrat de travail » mais la définition de multiples formes de contrat de travail dont les secteurs optimisent l'utilisation.
- [14] Les pays étrangers n'ont pas pour leur part d'équivalent au CDDU et traitent de son organisation productive dans le cadre de réglementation plus souple du CDD, sans exclure qu'ils recherchent leur productivité dans les mêmes situations par des entreprises moins atomisées et des emplois plus permanents.
- [15] Les recommandations de la mission sont faites sous la réserve d'un approfondissement des premières données et de l'établissement du modèle socio-économique de chacune des branches concernées par le CDDU, la mission s'étant limitée à une réflexion intersectorielle.
- [16] Sur le fond tout d'abord, la mission recommande trois axes de réformes :
- [17] 1/ Définir (enfin) de façon stricte et claire le champ d'application d'un futur « contrat à durées déterminées successives » (CDDS) comme mettant en œuvre une organisation productive spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée d'au moins une semaine (l'en-deçà renvoyant au recours à l'intérim ou à des prestations de service ponctuelles) ; la liste des organisations productives types serait définie au niveau de la négociation de branche et devrait montrer qu'elle apporte une réponse adaptée aux nécessités économiques de celle-ci et à l'existence d'autres types de contrat de travail disponibles ;
- [18] 2/ Définir les régulations dont devraient bénéficier les salariés en CDDS, en matière de conditions de travail, de parcours professionnel vers des emplois plus stables et à temps plus complet, là encore par négociation collective de branche qui aurait donc la responsabilité de sécuriser les parcours professionnels en contrepartie de l'utilisation d'un contrat de travail très souple et très peu cher. Les incitations financières négatives actuelles de l'assurance chômage en faveur des contrats courts devraient être inversées et donc redéployées de façon active pour augmenter des bouts de CDD et le cas échéant les transformer en CDI dans le cadre des structures d'emploi et des contrats cités précédemment pour un tel parcours.
- [19] Le regroupement des branches est à cet égard essentiel pour réussir la négociation collective des deux points précédents et la régulation de son suivi réel par les entreprises du secteur.
- [20] 3/ Revoir les règles de la solidarité interprofessionnelle en matière d'assurance chômage de telle sorte que le bilan cotisations-prestations soit justement mutualisé entre les branches et non injustement optimisé par certaines d'entre elles ou certaines entreprises en leur sein. On sait que des débats importants viendront sur ce sujet lors de la prochaine négociation sur l'assurance chômage.

- [21] C'est en cohérence tout l'ordonnancement juridique du CDDS que la mission propose de revoir, fondé sur les principes suivants : le législateur fixe les principes fondamentaux du CDDS et les objectifs de la négociation collective ; le ministère chargé du travail cadre de façon précise la négociation ; les branches fixent dans une convention collective les règles précises relatives au CDDS et les organisations auxquelles il peut s'appliquer ; ces conventions collectives de branche sont examinées au niveau national interprofessionnel au regard des règles d'une juste concurrence et d'une juste mutualisation des cotisations d'assurance chômage ; le ministère étend les conventions collectives en tenant compte, outre du regard interprofessionnel, de ses objectifs de politique de travail et d'emploi et des aides publiques globales accordées à la branche considérée ; les branches assurent un suivi réel des règles qu'elles ont édictées et un suivi annuel de leurs résultats en lien avec le service public de la statistique ; au bout de 10 ans, la convention collective doit être renouvelée et le processus précédent reprend.

# Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	11
<b>1 LE REGIME JURIDIQUE DU CDDU : ORIGINE ET CONTENU .....</b>	<b>13</b>
1.1 L'origine du CDDU : entre CDI et CDD de droit commun .....	13
1.2 Le régime juridique du CDDU .....	15
1.2.1 Le CDD de droit commun.....	15
1.2.2 Les spécificités du CDDU au sein des CDD .....	17
<b>2 LE CHAMP D'APPLICATION DU CDDU EST-IL PERTINENT ? .....</b>	<b>20</b>
2.1 Les secteurs d'activité éligibles au CDDU .....	20
2.1.1 La liste des secteurs et leurs attributs.....	20
2.1.2 Les limites de la liste actuelle.....	25
2.2 Les emplois éligibles au CDDU .....	32
2.2.1 Le CDDU concerne un emploi réel et non un métier générique.....	32
2.2.2 L'impossible articulation entre emploi permanent et CDDU .....	33
2.2.3 Pour une définition claire des emplois éligibles au CDDU .....	37
2.3 Le contrôle des règles du CDDU.....	44
2.3.1 Les données transmises <i>a priori</i> et <i>a posteriori</i> aux salariés.....	44
2.3.2 Les contrôles.....	45
<b>3 LES RESULTATS DES REGLES : QUEL MODELE SOCIO-ECONOMIQUE S'EST CONSTITUE AUTOUR DU CDDU ? .....</b>	<b>49</b>
3.1 Le modèle socio-économique du CDDU.....	54
3.1.1 Du point de vue de l'employeur.....	54
3.1.2 Du point de vue du salarié.....	62
3.1.3 L'enchâssement du CDDU dans l'assurance chômage .....	69
3.2 Les régulations.....	74
3.2.1 L'usage constant.....	75
3.2.2 Les régulations contenues dans les conventions collectives de branche.....	78
3.2.3 La majoration des cotisations patronales d'assurance chômage.....	84
3.3 Les résultats .....	85
3.3.1 La progression du nombre de CDDU.....	86
3.3.2 Le raccourcissement de la durée moyenne des CDDU .....	86
3.3.3 L'augmentation de la récurrence des CDDU .....	88
<b>4 COMMENT FONT LES AUTRES ? .....</b>	<b>89</b>
4.1 Comment font les autres secteurs ? .....	89
4.1.1 Le contrat à durée indéterminée.....	89
4.1.2 Le contrat à durée déterminée .....	93
4.1.3 Le contrat de travail temporaire (l'intérim).....	94
4.1.4 Le recours à une main d'œuvre extérieure.....	97
4.1.5 Le recours à une prestation de service externe assurée soit par une entreprise, soit par un travailleur indépendant.....	98
4.1.6 CDDU et travail dissimulé .....	99
4.2 Comment fait le secteur public ?.....	100
4.2.1 L'administration .....	100
4.2.2 Les organismes publics .....	100
4.3 Comment font les collectivités d'outre-mer ? .....	101
4.4 Comment font les autres pays européens ? .....	101

4.4.1	Le CDDU n'a d'équivalent qu'au Luxembourg.....	101
4.4.2	De nombreux pays européens ont construit des contrats de travail spécifiques à certains secteurs d'activité.....	101
4.4.3	La réglementation des CDD s'est étendue de façon plus large à l'étranger qu'en France ...	101
<b>5</b>	<b>LES PROPOSITIONS DE LA MISSION.....</b>	<b>103</b>
5.1	Deux préalables.....	103
5.1.1	L'approfondissement des statistiques.....	103
5.1.2	L'approfondissement de la situation des branches vis-à-vis du CDDU.....	104
5.2	Un raisonnement toutes choses égales par ailleurs.....	105
5.2.1	En matière de contrat de travail.....	105
5.2.2	En matière d'assurance chômage.....	105
5.2.3	En matière d'ordonnancement du droit du travail.....	105
5.3	Les propositions.....	106
5.3.1	Au niveau de l'entreprise.....	106
5.3.2	Au niveau de la branche.....	107
5.3.3	Au niveau de la solidarité interprofessionnelle et nationale.....	110
5.4	La gouvernance générale du nouveau système.....	111
	CONCLUSION.....	116
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	117
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	119
	ANNEXE 1 : DONNEES STATISTIQUES RELATIVES AUX EMBAUCHES EN CDDU.....	121
<b>1</b>	<b>DONNEES GENERALES.....</b>	<b>122</b>
<b>2</b>	<b>L'USAGE DU CDDU PAR LES SECTEURS ET LES BRANCHES.....</b>	<b>125</b>
<b>3</b>	<b>LA DUREE DES EMBAUCHES EN CDDU.....</b>	<b>132</b>
<b>4</b>	<b>LE PROFIL DES ENTREPRISES QUI RECOURENT AUX CDDU.....</b>	<b>133</b>
<b>5</b>	<b>LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES EMPLOIS EN CDDU.....</b>	<b>136</b>
<b>6</b>	<b>CDDU ET ROTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....</b>	<b>138</b>
	ANNEXE 2 : ANALYSE SECTORIELLE DU RECOURS AU CDDU.....	139
	BRANCHES DE LA PRESSE (HORS AGENCES).....	142
	BRANCHES DE L'EDITION (PHONOGRAPHIQUE).....	147
	BRANCHES DE LA BOUCHERIE & DE LA CHARCUTERIE.....	152
	BRANCHES DES COMMERCES A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE, EPICERIES, COOPERATIVES DE CONSOMMATION, GRANDS MAGASINS.....	157
	BRANCHES DE L'HOTELLERIE RESTAURATION (H-C-R), DES CAFETERIAS, DE LA RESTAURATION FERROVIAIRE.....	162
	BRANCHES DES AGENCES DE TOURISME.....	167
	BRANCHES DES ORGANISMES DE TOURISME & DE L'HOTELLERIE DE PLEIN AIR.....	172
	BRANCHE DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	177



BRANCHES DE LA NAVIGATION INTERIEURE .....	182
BRANCHES DE L'HOSPITALISATION .....	187
BRANCHES DES BANQUES ET DES CAISSES D'EPARGNE .....	192
BRANCHES DES ACTIVITES IMMOBILIERES .....	197
BRANCHES DES BUREAUX D'ETUDES ET DES SOCIETES DE CONSEILS (SYNTEC), DES PRESTATAIRES DE SERVICES .....	202
BRANCHES DE LA PROPRETE, DE LA DESINFECTION & DE LA BLANCHISSERIE .....	207
BRANCHES DE LA MANUTENTION.....	212
BRANCHES DE LA FORMATION .....	217
BRANCHES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE.....	222
BRANCHES DE LA RADIODIFFUSION, & DE LA CREATION ET DE L'EVENEMENT.....	227
BRANCHES DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE.....	233
BRANCHES DES JEUX.....	238
BRANCHES DES PARCS & DES ESPACES DE LOISIRS ET DE CULTURE.....	243
BRANCHES SOCIO CULTURELLES.....	248
BRANCHES DU SPECTACLE VIVANT .....	253
BRANCHES DU SPORT & DES ARTICLES DE SPORT .....	258
SANS CONVENTION COLLECTIVE (ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES ET AUDIOVISUEL PUBLIC).....	263
SIGLES UTILISES .....	269



## RAPPORT

[22] 3,7 millions d'embauches concernant 1,2 million de salariés et représentant 126 000 emplois à temps plein dont les métiers appartiennent pour l'essentiel à 30 secteurs d'activité très divers ont été déclarées pour l'année 2014 en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU). Ce CDDU spécifique est ainsi dénommé à partir de code du travail, car reposant sur un usage constant dans ces secteurs. Ces contrats ont représenté 19% du flux d'embauches et 5,4% du stock des salariés. Rapportés au secteur tertiaire, principal pourvoyeur des CDDU, ces chiffres sont respectivement de 39%<sup>1</sup> et 6,9%.

Tableau 1 : Secteurs d'activité et métiers juridiquement éligibles au CDDU

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Métier éventuellement concerné<sup>2</sup></b>
Exploitations forestières	Bucheron à la coupe
Réparation navale	
Chantiers de BTP à l'étranger	
Déménagement	Aide déménageur
Stockage et entreposage de viande	
Manutention portuaire (et débarquement des produits de la pêche)	Ouvrier docker occasionnel
Hôtellerie et restauration	Personnel de chambre pour l'hôtellerie et extra pour la restauration
Information	
Spectacle enregistré	Artiste ou technicien
Banques	Jeune auxiliaire pendant les vacances
Assistance	Personnel d'intervention, dont évacuation sanitaire
Activités d'enquête et de sondage	Enquêteur vacataire
Coopération, assistance technique, ingénierie et recherche à l'étranger	
Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France	Chercheur
Organisation des foires, salons et congrès	Animateur
Accueil événementiel	Animateur
Animation commerciale	Animateur
Optimisation linéaire	Animateur
Location de véhicules	Convoyeur de véhicules
Enseignement (privé)	Enseignant
Formation	Formateur
Services à la personne par entreprise à but lucratif	Intervenant à domicile
Services à la personne par association intermédiaire	Intervenant à domicile
Spectacle vivant	Artiste ou technicien
Activités culturelles	
Organisations de jeux de hasard	Extra de restauration
Sport professionnel	Sportif professionnel et entraîneur Animateur
Activités récréatives et de loisirs	Artiste et technicien du spectacle
Activités foraines	
Centres de loisirs et de vacances	

<sup>1</sup> Ce chiffre ne prend pas en compte les embauches liées aux établissements créés en cours d'année.

<sup>2</sup> On expliquera dans le corps du rapport l'absence de métier de référence dans certains secteurs d'activité

- [23] Parmi ces 30 secteurs, cinq d'entre eux constituent 80% des embauches, 75% des salariés et 70% des ETP, respectivement dans l'ordre suivant : l'hôtellerie-restauration, le spectacle enregistré, les services à la personne délivrés par les associations intermédiaires, le spectacle vivant, les métiers de l'événementiel (dont enquêtes et sondages).
- [24] Les CDDU ont été créés par l'ordonnance du 5 février 1982 et n'ont pas été évalués globalement depuis.
- [25] L'IGAS a proposé au ministre chargé du travail et de l'emploi dans le cadre de son programme d'activité de procéder à une telle évaluation globale. Le chef de l'IGAS a désigné à cet effet M. Etienne MARIE et M. Vincent JAOUEN, membres de l'inspection générale.
- [26] Pour effectuer cette évaluation, la mission a mobilisé des connaissances historiques (pourquoi le CDDU et ses secteurs et métiers ?), statistiques (auprès de l'ACOSS, qui dispose pour la première fois depuis 2013 de la variable CDDU dans ses données), juridiques et essentiellement jurisprudentielles (niveau auquel le débat sur les CDDU s'est limité depuis 33 ans), socio-économiques (quels sont les résultats concrets de l'utilisation des CDDU sur les employeurs et les salariés ?).
- [27] Cette évaluation est située essentiellement à un niveau intersectoriel et la mission n'a pu investiguer les modèles économiques et sociaux pour les 30 secteurs professionnels en cause au-delà des données propres aux embauches en CDDU présentées dans les annexes 1 et 2. L'analyse, demeurant générale, est illustrée en revanche par de multiples références à chacun des secteurs d'activité et métiers éligibles au CDDU.
- [28] Deux des trois principaux secteurs d'activité concernés par les CDDU sont le spectacle vivant et le spectacle enregistré où le CDDU constitue avec la présomption de salariat des artistes et un régime d'assurance chômage spécifique le troisième pilier du statut des artistes et techniciens intermittents du spectacle. Par exception, ces secteurs d'activité sont fortement évalués par de nombreux et récents rapports parlementaires<sup>3</sup>, administratifs<sup>4</sup> et financiers<sup>5</sup> et viennent d'engager une nouvelle négociation sociale sur les métiers éligibles aux CDDU. La mission ne reprend pas les spécificités de ces deux secteurs mais les intègre dans son raisonnement général tous secteurs confondus.
- [29] Le présent rapport est organisé en cinq parties. Il décrit tout d'abord l'origine historique et le régime juridique du CDDU. Il évalue ensuite celui-ci autour de deux questions clés : le champ d'application sectoriel du CDDU est-il ou reste-t-il pertinent ? le modèle socio-économique auquel les règles ont abouti est-il bien régulé ? Compte tenu des fortes limites relevées par cette évaluation et après un détour par la question « comment font les autres secteurs ? » pour traiter des situations que le CDDU entend couvrir, le rapport étudie dans sa dernière partie un schéma de réforme global de ce contrat de travail.

---

<sup>3</sup> Rapport d'information de la mission sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques présenté par M JP Gille, député (17 avril 2013). Rapport d'information sur les enjeux du régime des intermittents du spectacle présenté par Mmes Blandin et Blondi, sénatrices (22 décembre 2013).

<sup>4</sup> H. Archambault, JD Combexelle, JP Gille. Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle (janvier 2015).

<sup>5</sup> Cour des comptes, rapport public annuel, février 2012. Le régime des intermittents du spectacle : la persistance d'une dérive massive

## 1 LE REGIME JURIDIQUE DU CDDU : ORIGINE ET CONTENU

[30] La présente partie analyse l'origine historique du CDDU et son régime juridique.

### 1.1 L'origine du CDDU : entre CDI et CDD de droit commun<sup>6</sup>

[31] Au début du 20<sup>ème</sup> siècle, le CDI (créé par la loi du 27 décembre 1870) était un outil de flexibilité de l'emploi et le CDD (contrat de louage de services organisé par le code civil) était un outil de stabilité de l'emploi, à l'inverse donc de la situation actuelle.

[32] Le CDI était un outil de flexibilité parce qu'il était résiliable unilatéralement sans préavis, sans justification et sans indemnité, du point de vue de l'employeur en fonction des aléas de la production (c'est le temps - notamment dans le monde ouvrier - du travail à la journée, à la semaine, à la commande, à la tâche, à la pièce) et du point de vue du salarié libre de quitter son patron quand il le souhaitait pour chercher de meilleures opportunités de travail ailleurs, dans un monde où la stabilité de l'emploi ne faisait pas sens (existence de multiples activités lucratives hors du salariat, établissement à son compte comme aspiration largement partagée, mobilité saisonnière entre les secteurs agricole et industriel : resitué parmi les projets de vie professionnelle, le salariat s'avère essentiellement provisoire).

[33] En sens inverse, le CDD était un outil de stabilité, car il engageait les deux parties de façon irrévocable pendant la période considérée, le cas échéant sur une période, longue à l'époque, d'une ou de deux années. Une telle formule contractuelle était souvent utilisée pour les salariés qui occupaient une fonction élevée dans la hiérarchie professionnelle ou quand la tâche impliquait une certaine durée (saison dans l'industrie hôtelière, le théâtre ou l'agriculture, tâche déterminée ou remplacement temporaire).

[34] C'est dans les années 50 que va s'engager la généralisation du modèle inverse muri depuis quelques décennies. Le CDI devient l'outil de la stabilité de l'emploi du point de vue de l'employeur qui cherche à fidéliser sa main d'œuvre à un moment où sa mobilité est particulièrement favorisée par le plein emploi (en commençant par les cadres permanents de son entreprise que sont les employés, les cadres et les ingénieurs) et où s'affirme le modèle productiviste fordiste des grandes entreprises supprimant l'autonomie ouvrière. Il le devient aussi du point de vue du salarié pour lequel cette stabilité de l'emploi est devenue une revendication majeure dans un contexte de réduction des possibilités d'exercice d'activités lucratives hors du salariat, de décroissance du non salariat, d'apparition du chômage. Tout un droit, tout un « statut » du CDI se construit - dans la jurisprudence, les conventions collectives, le droit du travail - autour du délai de préavis (généralisé en 1957), de la justification du licenciement par une cause réelle et sérieuse (1973), de l'indemnité de licenciement (généralisée en 1967). Le CDI est par ailleurs complété par la progression de la plupart des droits des salariés en fonction de la durée de leur présence dans l'entreprise et par les avantages sociaux liés à l'emploi stable. Les Trente glorieuses se caractérisent alors par la forte montée de l'emploi salarié, stable à long terme (CDI et unique employeur – même s'il existe des CDI précaires), à temps plein.

---

<sup>6</sup> Cf. sur ce rappel historique : Damien SAUZE. Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales. Travail et Emploi n° 103. Juillet-septembre 2005

- [35] A fur et à mesure que se développe le CDI, le CDD est utilisé par l'employeur pour conserver une certaine flexibilité par limitation de la durée d'embauche et gratuité de la fin de contrat. Le CDD devient pour l'employeur un moyen d'alléger les garanties du CDI. Cette mutation est d'autant plus aisée que le CDD est depuis l'origine non réglementé et abandonné à l'autonomie de volonté des parties (sauf le contrat de travail temporaire à partir de 1972). Cette mutation est par ailleurs facilitée par le développement du chômage lié aux deux chocs pétroliers qui freine la mobilité des salariés et fait passer au second plan le souci de les fidéliser et par l'extension de la marchandisation de la société au détriment des formes pré-économiques et de la solidarité. Les CDD progressent alors fortement pendant la décennie 70 avec nombre d'abus, concernant notamment la main d'œuvre étrangère (travail agricole saisonnier puis dans le milieu industriel), les femmes non qualifiées, le travail à domicile.
- [36] Le débat s'ouvre alors sur l'encadrement du CDD qui, à partir de la première loi du 3 janvier 1979, va se poursuivre pendant une décennie pour arriver à l'équilibre actuel et fixer notamment quatre règles de régulation : la définition des cas de recours au CDD (fondamentalement : accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent), la limitation dans le temps du CDD (12 mois à l'origine, 24 mois en 1986, 18 mois depuis 1990) et celle du nombre de renouvellement à l'intérieur de ce délai (un seul possible jusqu'en 2015, deux depuis la loi du 17 août 2015), l'interdiction de la succession de CDD pour une même personne ou un même poste avant l'expiration d'un délai de carence, le versement d'une indemnité de fin de contrat de 10% des salaires versés.
- [37] Une fois que sont fixés les principes du CDI et ceux du CDD, un cas particulier va apparaître : celui de secteurs d'activité où il est d'usage que **l'emploi permanent soit assuré par une succession d'emplois donc de contrats à durée déterminée**, soit avec la même personne, soit de façon indifférente à la personne. La mission appelle l'attention sur l'importance de cette définition qui va conduire toute sa démonstration. Elle précise dès à présent que l'emploi permanent en cause est l'emploi permanent « de production » (le métier) et non l'emploi de direction et l'emploi support.
- [38] Dans cette situation, les salariés ne sont donc pas recrutés en CDI. Mais par ailleurs, une large partie des règles du CDD ne peuvent s'appliquer : ni les cas limitatifs de recours, ni les limites de durée et de renouvellement, ni l'interdiction de succession de CDD avant l'expiration d'un délai de carence ni l'indemnité de fin de contrat, puisque sur ces points on est, le cas échéant, dans une succession permanente de CDD.
- [39] On va alors admettre que, dans un certain nombre de secteurs d'activité où c'est un usage constant, il peut y avoir des CDD spécifiques qui ne sont limités ni dans leur champ de recours, ni dans le temps et leur renouvellement, ni dans leur possibilité de succession sans délai de carence, ni objet d'une indemnité de fin de contrat. Les CDDU sont nés, qui ne peuvent donc être compris à l'origine, ni évalués aujourd'hui, indépendamment des règles de recours au CDI et au CDD de droit commun.

Tableau 2 : représentation graphique de 3 salariés en emploi sur une période donnée selon le type de contrat (CDI, CDD et CDDU)

<b>Le CDI</b>	_____
<b>Le CDDU</b>	____ - - - - -
<b>Le CDD</b>	_____

## 1.2 Le régime juridique du CDDU

- [40] Il est nécessaire de décrire brièvement le régime de droit commun du CDD pour mesurer par rapport à celui-ci le régime du CDDU, soit que le premier s'y applique, soit que le second y déroge.
- [41] On rappelle ici que la réglementation des CDD est d'ordre public et que ni la volonté des parties, ni celle des partenaires sociaux, ne peut l'écarter.

### 1.2.1 Le CDD de droit commun

- [42] L'article L 1221-2 du code du travail issu à l'origine de l'ordonnance du 5 février 1992 dispose que : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».
- [43] « Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée ».
- [44] La logique du législateur français, et comme on le verra plus loin celle du « législateur » européen qu'il a d'ailleurs influencé avec d'autres pays, est en matière de CDD d'admettre son utilité dans un certain nombre de cas en contrepartie d'une égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI et d'une limitation des abus possibles du recours répétés dans le temps au CDD.
- [45] Les règles génériques du CDD sont en France assez strictes comme on le verra en les situant par rapport à celles de nos partenaires européens en partie 4, mais elles comportent de multiples exceptions dont le CDDU n'a pas l'exclusivité.

#### 1.2.1.1. L'utilité du CDD dans un certain nombre de cas

- [46] Le droit réglementant les cas de recours au CDD a été construit en cinq étapes essentielles : la loi du 4 janvier 1979 ne fixe aucune limite au champ de recours et des emplois permanents peuvent être pourvus par des CDD ; l'ordonnance du 5 février 1982 fixe une liste très stricte des cas de recours au CDD ; l'ordonnance du 11 août 1986 abandonne l'énumération limitative des cas de recours au CDD et substitue à celle-ci une interdiction de recourir à ces contrats lorsque ceux-ci ont pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise ; l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 puis la loi du 25 juillet 1990 rétablissent l'énumération limitative en ouvrant largement la liste des cas, régulièrement retouchée et assouplie depuis ; la loi du 25 juin 2008 crée enfin dans des conditions strictes le CDD à objet défini.
- [47] Le droit distingue aujourd'hui quatre types de recours possibles au CDD et l'assortit ensuite d'une interdiction générale.
- [48] 1/ Les quatre type de recours possibles
- [49] Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les quatre cas suivants<sup>7</sup> :
- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail (sauf à la suite d'un conflit collectif du travail), de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, d'attente de l'entrée en service

---

<sup>7</sup> Hors les cas visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (ex : contrat de professionnalisation, contrat initiative emploi, contrat d'avenir) et les contrats assurant une formation professionnelle au salarié (ex : contrat d'apprentissage)

effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer ; le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, du chef d'une exploitation agricole ;

- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (sauf dans les 6 mois suivant un licenciement économique) ;
- l'emploi à caractère saisonnier et dans certains secteurs où il est d'usage de recourir au CDD (= les CDDU) ;
- le recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini.

[50] 2/ L'interdiction générale

[51] L'article L 1242-1 du code du travail dispose que « le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». Il ne suffit donc pas d'apprécier pour chaque contrat pris isolément si les règles de conclusion des CDD sont respectées. Il faut aussi vérifier si dans l'entreprise le recours à ces contrats n'est pas par sa permanence une violation des principes de la loi.

#### 1.2.1.2. L'égalité de traitement

[52] Le principe est fixé dès la loi du 4 janvier 1979 que les salariés en CDD ont pendant la durée de leur contrat les mêmes droits (légaux, conventionnels, résultant des usages professionnels) que les salariés embauchés par un CDI, hors ceux concernant naturellement la rupture du contrat de travail. Ce principe s'applique notamment en matière salariale avec la réserve que de nombreux droits ou avantages sont liés à l'ancienneté.

#### 1.2.1.3. La limitation des abus possibles

[53] Le risque d'abus de CDD est celui d'une succession sans limite de tels contrats. Il existe dix règles pour prévenir ce risque, dont les principes ont été globalement fixés dès la loi du 4 janvier 1979 et l'ordonnance du 5 février 1982. Leur non respect entraîne la requalification du CDD en CDI par le juge en cas de recours contentieux exercé par le salarié.

1. Le formalisme du contrat. Celui-ci doit être établi par écrit, comporter la définition précise de son motif, être transmis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche.
2. L'impossibilité de rompre le contrat, sauf les exceptions de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée, d'embauche en CDI.
3. La limitation dans le temps du CDD. A l'origine fixée à 12 mois, cette limite est aujourd'hui de 18 mois (avec des exceptions à 9, 24, 36, 48 mois).  
Le CDD peut toutefois ne pas comporter de termes précis en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail a été suspendu, d'attente de l'entrée effective d'un salarié recruté en CDI, de contrat saisonnier et de CDDU, de remplacement d'un chef d'entreprise, du recrutement d'ingénieurs et de cadres pour les CDD à objet défini. Le CDD est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.
4. La limitation du nombre de renouvellement à l'intérieur de la limite des 18 mois dès lors qu'à la date de renouvellement le motif de recours à un CDD persiste. Fixé à un depuis l'origine de la réglementation du CDD, le nombre de renouvellement vient d'être porté à deux par la loi du 17 août 2015.
5. L'interdiction de conclusion de CDD immédiatement successifs avec le même salarié (même sur des objets et des postes différents), sauf dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, du remplacement du chef d'entreprise, des emplois saisonniers et des CDDU.



6. L'interdiction de conclusion de CDD immédiatement successifs sur le même poste de travail et la nécessité pour l'employeur d'attendre avant de conclure un autre CDD pour faire occuper ce même poste une période de carence, fonction de la durée du contrat qui vient d'arriver à échéance, le tiers (si la durée du CDD était de 14 jours ou plus) ou la moitié (si la durée était inférieure à 14 jours). Le délai de carence n'est pas applicable en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, du remplacement du chef d'entreprise, pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, des emplois saisonniers et des CDDU, lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat.
7. Le versement à l'échéance du terme du CDD et avec le dernier salaire d'une indemnité de fin de contrat (IFC) destinée à compenser la précarité de la situation du salarié, égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié durant l'exécution de son contrat, indemnité qui peut être limitée par convention à 6% dès lors que des contreparties sont offertes notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Cette indemnité n'est pas due pour les contrats saisonniers, les CDDU, lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires et universitaires, lorsque le salarié refuse la conclusion d'un CDI, en cas de rupture à la responsabilité du salarié.
8. La portée à la connaissance des salariés en CDD de la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des CDI.
9. L'obligation faite à l'employeur d'informer les représentants des salariés sur le recours aux CDD dans les négociations obligatoires de branche et d'entreprise et dans les documents transmis au comité d'entreprise<sup>8</sup>.
10. La sanction lourde des conclusions irrégulières de CDD : est requalifié en contrat à durée indéterminée tout CDD conclu en méconnaissance des règles. La décision du juge conduit à reconstitution de carrière et régularisation de la rémunération, en niveau de classification de ce qu'aurait été le CDI et en durée (paiement des périodes entre les CDD), à une indemnité d'un mois de salaire, aux coûts du licenciement s'il n'y a pas de réintégration par l'employeur. La loi organise à cet égard une procédure accélérée pour que le Conseil des prud'hommes puisse prononcer très rapidement la requalification du contrat : l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

## 1.2.2 Les spécificités du CDDU au sein des CDD

- [54] Le CDDU est un CDD et les principes généraux que l'on vient de décrire s'appliquent au CDDU, sauf les exceptions que le droit du travail a ménagées comme on l'a vu ou ses circonstances d'application de fait. Ces circonstances sont à ce stade de deux ordres : l'application du CDDU à un secteur d'activité complet, l'extrême limitation (un CDDU de moins d'une semaine, voire d'un jour) et l'extrême répétitivité du CDDU.

### 1.2.2.1. Le champ du recours

- [55] Le CDDU fait partie de la 3<sup>ème</sup> catégorie de recours au CDD, avec les emplois à caractère saisonnier. L'article L 1242-2 du code du travail dispose qu'un CDD ne peut être conclu que ... pour les cas suivants... :
- [56] **3°) Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ... ».**

<sup>8</sup> Dispositions modifiées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

- [57] On commentera très longuement ces termes obscurs et fortement délégués à la convention collective dans la partie 2 pour en rester dans cette partie à l'idée exposée dans le précédent rappel historique que sont visés des secteurs d'activité où l'emploi permanent est assuré par une succession de contrats à durée déterminée.
- [58] Comme on le verra, cette disposition législative pose un très important problème d'articulation avec le principe commun selon lequel « le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise », articulation non résolue depuis la création de ce principe en 1986.

#### 1.2.2.2. L'égalité de traitement avec les travailleurs en CDI

- [59] Le principe d'égalité de traitement avec l'emploi en CDI est difficile à appliquer au CDDU lorsque tous les emplois d'un secteur ou d'une activité productive donnée sont justement des CDDU et qu'il n'y a pas de référence de CDI.

#### 1.2.2.3. La limitation des abus possibles

- [60] 1. Le formalisme du contrat et sa transmission au salarié. D'un côté, la forte extension du CDDU dans certains secteurs d'activité permet à leurs organisations professionnelles de créer des CDDU types et de conseiller les entreprises. De l'autre, ce principe peut ne pas être respecté lorsqu'il y a succession de très nombreux CDDU ou, en sens inverse, quand le salarié est employé une seule fois, *a fortiori* au sein de TPE (ex : un extra dans un restaurant) ou de secteurs où la GRH peut être approximative (ex : sport) et/ou lorsque le salarié est sollicité quelques heures seulement avant son intervention (extra, de nouveau). Il y a encore des requalifications de CDDU en CDI pour ce type de motif (ex : Cour de cassation, 2 avril 2014 où il a été jugé que la convention collective du rugby professionnel ne peut faire obstacle à la requalification d'un CDD en CDI si la remise du contrat au salarié est intervenue plus de 2 jours après sa conclusion ; position jugée excessive par la doctrine).
- [61] 2. L'impossibilité de rupture du contrat. Elle est fortement amoindrie par la possibilité de CDDU très courts.
- [62] 3, 4, 5, 6. L'absence de limitation dans le temps du CDD (ni basse, ni haute) et du nombre de renouvellement, la possibilité de conclusion de CDD immédiatement successifs avec le même salarié ou sur le même poste sans délai de carence constituent le cœur du régime du CDDU et ces exceptions répondent à la logique de secteurs d'activité formés d'emplois permanents occupés par une succession d'emplois à durée déterminée. Ces dispositions sont partagées, on l'a vu, avec les contrats saisonniers (et les CDD pour remplacement mais ici, on est dans l'exception de cas particulier alors que pour les CDDU et les contrats saisonniers on est dans la généralité d'un secteur d'activité).
- [63] 7. L'absence d'IFC.
- [64] Ce principe a été validé par décision du Conseil constitutionnel saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité le 13 juin 2014, rejetant l'argument de discrimination.
- [65] Du point de vue des salariés, s'il est un domaine où ils seraient bien en mesure d'invoquer un préjudice lié à l'instabilité de leur emploi, c'est bien celui des CDDU avec ses contrats conclus parfois pour une journée voire moins, le rappel régulier du salarié sur un même emploi, le non rappel aussi. Il a donc régulièrement été proposé de revenir sur cette absence d'IFC (par exemple, rapport de VIRVILLE, Pour un code du travail plus efficace, janvier 2004).

- [66] Du point de vue des employeurs, cette absence d'IFC est cohérente avec le cœur du CDDU qu'est la succession de CDD. Mais l'avantage essentiel du CDDU pour ceux-ci est constitué par les dérogations juridiques précédentes qui permettent la succession des CDDU et donc une intervention rapide et ponctuelle quoique répétitive. Un certain nombre de conventions collectives prévoit d'ailleurs des IFC pour les CDDU comme on le recensera en partie 3.
- [67] 8. La portée à connaissance des CDI de l'entreprise. Elle est limitée de fait compte tenu de l'utilisation préférentielle des CDDU dans les petites entreprises comme on le verra en partie 3.
- [68] 9. L'association des institutions représentatives du personnel (IRP). Au niveau de l'entreprise, elle peut être faible dans les petites entreprises. Au niveau de la branche, les discussions ne portent pas annuellement sur le CDDU compte tenu de la profondeur de l'usage acceptée par les employeurs et les salariés.
- [69] 10. La requalification en CDI par le juge. Cette perspective lourde (mise en faillite d'une entreprise le cas échéant) est potentiellement large pour le CDDU compte tenu qu'il s'applique à des processus entiers d'une entreprise et compte tenu de l'incertitude juridique durable de la définition du CDDU. Celui-ci est donc un contrat favorable mais un contrat risqué pour celui qui ne respecterait pas les règles. Il y a d'ailleurs toute une position officieuse des employeurs consistant à demander aux pouvoirs publics d'exclure la requalification en CDI en cas de mésusage du CDDU, et ce, malgré le nombre marginal de recours et donc de requalification.

Tableau 3 : Synthèse des différences du CDDU par rapport au CDD de droit commun.

	<u>CDD</u>	<u>CDDU</u>
Limite dans le temps	18 mois	aucune
Renouvellement dans la limite de temps	2 fois	indéfini
Succession des contrats		
1/ succession immédiate avec le même salarié sur le même poste	Non Non	Oui Oui
2/ succession dans une durée inférieure au délai de carence avec le même salarié sur le même poste	Non Non	Oui Oui
3/ succession dans une durée supérieure au délai de carence avec le même salarié sur le même poste	Non Oui	Oui Oui
Indemnité de fin de contrat	10% des salaires versés pendant le contrat	Aucune

- [70] **En conclusion de cette analyse juridique**, le CDDU peut apparaître *a priori* comme un contrat dérogatoire au contrat dérogatoire que constitue déjà le CDD par rapport au CDI, bref en un outil totalement déréglementé, n'ayant d'ailleurs aucun équivalent, comme on le verra, à l'étranger.
- [71] La mission ne porte pas à ce stade un tel jugement, dès lors qu'elle s'est efforcée d'expliquer que, d'un point de vue historique et économique, ce contrat répond à une situation d'emploi très spécifique, celle d'emplois permanents tenus par une succession de contrats temporaires.
- [72] Encore faut-il évaluer dans la réalité cette justification initiale et ses effets depuis plus de 30 ans : le champ d'application des secteurs et des emplois autorisés à utiliser le CDDU est-il pertinent ? les avantages de ce contrat n'ont-ils pas conduit à l'utiliser de façon injustifiée ? C'est l'objet des deux parties suivantes.

## 2 LE CHAMP D'APPLICATION DU CDDU EST-IL PERTINENT ?

[73] Il y a ici deux niveaux à examiner : les secteurs d'activité éligibles au CDDU puis à l'interne de ces secteurs les emplois éligibles au CDDU, non les emplois au sens de métiers (qui seront traités avec les secteurs d'activité) mais les emplois au sens de situations de travail concrètes et internes à une structure de production.

### 2.1 Les secteurs d'activité éligibles au CDDU

[74] **L'article L 1242-2, 3° du code du travail dispose que le CDDU est réservé à « certains secteurs d'activité définis par décret ou (disposition introduite par l'ordonnance du 11 août 1986) par convention ou accord collectif de travail étendu ».**

[75] Le secteur d'activité s'entend du secteur d'activité principal dont relève l'entreprise (et non un de ses établissements) et non le salarié. Pour prendre des exemples issus de la jurisprudence, un enseignant ou un extra de restauration relevant du secteur d'activité (et de la convention collective) des banques ne peut pas faire l'objet de CDDU.

#### 2.1.1 La liste des secteurs et leurs attributs

[76] La mission a établi le tableau 4 figurant aux pages suivantes, rapprochant les secteurs d'activité éligibles au CDDU et leurs métiers éventuellement concernés, tels qu'ils étaient énumérés en introduction, de deux données respectivement économique et juridique.

##### 2.1.1.1. Les données économiques

[77] Le tableau 4 rapproche chacun des secteurs d'activité éligibles au CDDU du code NAF caractérisé par le titre de la section de classification et la lettre capitale qui lui est associée. C'est dans la partie 3 relative au modèle socio-économique du CDDU que ces données seront développées et commentées.

##### 2.1.1.2. Les données juridiques

[78] Le tableau 4 rapproche chacun des secteurs d'activité éligibles au CDDU des conventions collectives de branche concernées (et de leur n° IDCC<sup>9</sup>).

[79] Ce rapprochement a été fait par exploitation des fiches de synthèse des 487 conventions collectives<sup>10</sup> figurant par ordre alphabétique dans le dictionnaire permanent des conventions collectives (Editions législatives). Il s'agit des conventions collectives nationales relevant du ministère du travail ou de l'agriculture. Dans le plan homogène et commun du dictionnaire, c'est la rubrique n° 3 « contrat de travail » qui a été exploitée. Un certain nombre de compléments ont été apportés par la mission aux fiches de synthèse par recours direct aux conventions collectives de branche et aux conventions collectives régionales ou départementales relevant du ministère de l'Agriculture pour les exploitations forestières.

[80] Il faut ici bien rappeler l'ordonnancement juridique entre code du travail et convention collective en matière de CDDU.

<sup>9</sup> Identifiant des conventions collectives

<sup>10</sup> Sur les 700 environ recensées, dont une partie n'est pas active

- [81] 1/ Les secteurs d'activité éligibles au CDDU sont fixés par voie réglementaire. Dans ce cas :
- il peut y avoir un texte conventionnel « d'application » qui décrit les métiers éligibles au CDDU et certaines mesures de régulation (ex : condition de passage en CDI, versement d'une IFC) qui seront décrites en partie 3
  - il peut ne pas y avoir de texte conventionnel d'application, notamment dans les secteurs tombés en désuétude (ex : réparation navale dans les conventions collectives de la métallurgie) ou lorsque le secteur d'activité n'en est pas fondamentalement un et est très transversal à de multiples conventions collectives (ex : recherche) ; il n'y a alors pas de mesures de régulation dans ces secteurs ;
  - il peut ne pas y avoir de convention collective du tout dans le secteur, soit qu'il n'y en a jamais eu (ex : associations intermédiaires), soit qu'elles aient été « mises en cause » au sens de l'article L 2261-14 du code du travail (ex : audiovisuel public en raison de la création de la nouvelle entreprise unique France Télévisions). Dans ce dernier cas, il peut exister des accords d'entreprise relatifs au CDDU.
- [82] 2/ Les secteurs d'activités éligibles au CDDU sont fixés de façon autonome par la convention collective ou l'accord collectif étendu (la convention collective traite l'ensemble des conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales d'un secteur d'activité ; l'accord collectif traite un ou des sujets déterminés, il peut être interbranches). Dans ce cas, ce texte fixe aussi et de façon en règle générale plus précise et plus systématique que dans le 1/ les métiers éligibles au CDDU et certaines mesures de régulation.
- [83] Il n'y a donc pas de modèle unique d'articulation entre le code du travail et les conventions ou accords collectifs en matière de CDDU.
- [84] Mais on est globalement dans un schéma où le code du travail a beaucoup délégué à la convention collective, ce qui n'est pas indifférent dans les débats actuels visant de façon générale à leur réarticulation.

Tableau 4 : Secteurs, métiers et conventions collectives concernées par le CDDU

<u>Secteur NAF</u>	<u>Secteur éligible au CDDU</u>	<u>Métier éventuellement concerné</u>	<u>Conventions collectives</u>
A/ Agriculture, sylviculture et pêche	Exploitations forestières	Bucheron à la coupe (ou bucheron-tâcheron)	26 conventions collectives régionales ou départementales
C/ Industries manufacturières	Réparation navale		
F/ Construction	Chantiers à l'étranger		
H/ Transports et entreposage	Déménagement  Stockage et entreposage de viande  Manutention portuaire (et débarquement des produits de la pêche)	Aide déménageur   Ouvrier docker occasionnel	16. Transports routiers   3017. Ports et manutention
I/ Hébergement et restauration	Hôtellerie et restauration	Personnel de chambre (hôtellerie) et extra (personne effectuant un service occasionnel ou « extra » ordinaire en termes de service de restauration comme cuisinier, serveur)	953. Charcuterie de détail 1979. Hôtels, cafés, restaurants 1527. Immobilier (résidences de tourisme) 1974. Navigation intérieure (transport de passager) : personnel sédentaire et navigant
J/ Information et communication	Information  Spectacle enregistré (production audiovisuelle, cinématographique, phonographique)	Artiste ou technicien	1734. Artistes-interprètes : émissions de télévision 2642. Audiovisuel production <i>Absence de convention pour audiovisuel public</i> 2411. Chaines thématiques 2770. Edition phonographique 2412. Films d'animation : production 1922. Radiodiffusion 2717. Création et événements : entreprises techniques (3 accords avec dispositions spécifiques : secteur audiovisuel, spectacle vivant et événement, laboratoire cinématographique)
K/ Activités financières et d'assurance	Banques	Jeune auxiliaire au cours des vacances	2120. Banques 2931. Marchés financiers

	Assistance	Personnel salarié à la mission <sup>11</sup> dont évacuation sanitaire	1801. Sociétés d'assistance
M/ Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités d'enquête et de sondage  Coopération, assistance technique, ingénierie et recherche à l'étranger  Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France	Enquêteur vacataire  Chercheur	1486. Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénierie-conseil et des sociétés de conseil
N/ Activités de services administratifs et de soutien	Organisation des foires, salons et congrès  Accueil événementiel  Animation commerciale  Optimisation linéaire  Location de véhicules	Animateur <sup>12</sup>  Animateur  Animateur  Animateur <sup>13</sup>  Convoyeur de véhicules	1486. Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénierie-conseil et des sociétés de conseil  2098. Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire  2098. Prestataires de service dans le domaine du secteur tertiaire  2098. Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire  1090. Services de l'automobile
P/ Enseignement	Enseignement (privé)  Formation	Enseignant  Formateur	2691. Enseignement privé hors contrat 3032. Esthétique-cosmétique et enseignement associé  1516. Formation, organismes
Q/ Santé et action sociale	Services à la personne par entreprises à but lucratif <sup>14</sup>	Intervenant à domicile	3127. Services à la personne

<sup>11</sup> Ex : médecin et infirmier de transport, chauffeur d'accompagnement, garde d'enfant, aide ménagère.

<sup>12</sup> Installation générale, aménagement des stands, décoration florale, manutention, restauration, animation, gardiennage, nettoyage

<sup>13</sup> Action de montage des têtes de gondoles, activités d'inventaire, d'implantation, d'assistance pour les linéaires, vigilance anti-rupture

<sup>14</sup> Activités de garde ou d'accompagnement auprès des enfants et des personnes fragiles ou dépendantes, sur leur lieu de vie.

	Services à la personne par associations intermédiaires <sup>15</sup>	Idem	<i>Absence de convention collective de branche pour les associations intermédiaires</i>
R/ Arts, spectacles et activités récréatives	Spectacle vivant	Artiste ou technicien	1285. Artistique : entreprises artistiques et culturelles 3090. Spectacle vivant : secteur privé (dispositions spécifiques pour 6 secteurs : spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique ; chansons, variété, jazz, musiques actuelles ; cabaret ; spectacle en tournée ; spectacle de cirque ; spectacles de bals) 2717. Voir spectacle enregistré
	Activités culturelles		
	Organisation de jeux de hasard et d'argent	Personnel extra de restauration	2257. Casinos
	Sport professionnel	Sportif professionnel et entraîneur Animateur <sup>16</sup>	2511. Sport + accords sectoriels de certaines disciplines (rugby, basket, hand, cyclisme) + charte du football valant convention collective
	Activités récréatives et de loisirs	Artistes et techniciens du spectacle	1790. Espaces de loisirs, d'attraction et culturels 7017. Zoos
	Activités foraines		1790. Espaces de loisirs, d'attraction et culturels
	Centres de loisirs et de vacances		

<sup>15</sup> Il s'agit de services aux particuliers mais aussi aux associations, collectivités territoriales, entreprises du secteur marchand (dans ce cas de moins de 16h par semaine). Les services qui ouvrent droit à CDDU sont les suivants : entretien de la maison et travaux ménagers, nettoyage de locaux professionnels, jardinage et entretien des espaces verts, petits travaux de bricolage, préparation des repas à domicile, courses, promenade d'animaux de compagnie, garde d'enfant de plus de 3 ans, soutien scolaire à domicile, assistance administrative à domicile, repassage, manutention, aide au déménagement, déneigement, distribution de tracts, lavage de voiture, missions de travaux agricoles sur des exploitations.

<sup>16</sup> Manifestation nationales ou internationales d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée



## 2.1.2 Les limites de la liste actuelle

### 2.1.2.1. Une liste non transparente et partielle

[85] 1/ Les secteurs d'activité

[86] Alors que la liste des secteurs éligibles au CDDU devrait être immédiate, le tableau 4 a demandé un travail important à la mission et elle n'est pas sûre qu'il soit exhaustif, pour les raisons suivantes.

[87] a/ L'article D 1242-1 du code du travail ne contient que les secteurs d'activité établis par voie réglementaire. Ceux établis par voie conventionnelle et d'extension ne sont recensés nulle part, ce qui est particulièrement gênant pour le secteur de l'événementiel qui fait partie des cinq secteurs principaux en matière de CDDU..

[88] b/ La liste des secteurs d'activité figurant à l'article D 1242-1 (donc de seule origine réglementaire) est une liste établie *sui generis*, sans aucune correspondance avec les codes NAF. Certes, la nomenclature des codes NAF a été établie en 1993, révisée en 2008, donc postérieurement à la liste initiale des secteurs éligibles au CDDU, mais il aurait été aisé d'actualiser l'ordre et les termes de cette dernière en fonction des codes NAF (lors de la recodification du code du travail en 2007, lors des adjonctions réglementaires de CDDU ?) comme cela a été aisé à faire pour la mission.

[89] c/ La liste des secteurs d'activité figurant à l'article D 1242-1 (donc de seule origine réglementaire) est une liste établie *sui generis*, sans aucune correspondance avec les codes IDCC des conventions collectives nationales de branche. Cette fois-ci, l'établissement d'une correspondance est beaucoup plus complexe :

- compte tenu du nombre de conventions collectives
- compte tenu du fait que certains secteurs éligibles au CDDU renvoient non pas à une mais à plusieurs conventions collectives
- compte tenu du fait qu'un certain nombre de secteurs d'activité prévus à l'article D 1242-1 ne sont pas en fait des secteurs d'activité mais des fonctions qui peuvent être transversales à de très nombreuses conventions collectives (ex : recherche, coopération et assistance technique à l'étranger)
- compte tenu du fait que les conventions collectives s'ingénient souvent à désigner les CDDU sous un autre nom : contrat d'intervention (foires, salons, congrès ; accueil événementiel ; animation commerciale ; optimisation linéaire ; organisation des compétitions sportives), contrat de mission (assistance, services à la personne), contrat d'enquête (enquêtes et sondages), contrat d'auxiliaires de vacances (banques), contrat d'extra mais qui peuvent aussi être des CDI à temps plus ou moins partiel. Et ce alors même, comme on le verra, que la définition de l'emploi éligible au CDDU n'est pas clairement défini.

Tableau 5 : Le flou total de la notion d'extra

Article 14 de la CCN des hôtels, cafés, restaurants

*L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.*

*Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21-2 c.*

Ainsi qu'on le verra, cet emploi d'extra peut être tenu par une personne en CDDU mais aussi en CDI à temps partiel

- compte tenu qu'il peut ne pas exister de convention collective dans tel secteur.
- [90] d/ La liste des secteurs établi par l'article D 1242-1 est parfois ambiguë : en quoi le terme d'enseignement couvre-t-il le terme de formation continue, parfaitement distinct et donnant lieu à des conventions collectives distinctes ? C'est bien ce que la jurisprudence a retenu toutefois. Le terme d' « information » ou « d'activités culturelles » sont des termes très larges et sans convention collective associée qui ont suscité certaines extensions comme on le verra
- [91] 2/ Les métiers
- [92] L'association du métier au secteur d'activité n'apparaît pas dans les dispositions réglementaires ; or cet attribut est décisif : le secteur d'activités « exploitations forestière » n'ouvre droit à CDDU que pour le métier de bucheron à la coupe par exemple.
- [93] Il y a quatre types d'articulation secteur d'activité et métier.
- le CDDU peut concerner tous les métiers d'un secteur (ex : réparation navale)
  - le CDDU peut concerner toute une catégorie de métiers d'un secteur (ex : artistes, techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré, les extras dans le secteur restauration)
  - le CDDU peut concerner un métier particulier du secteur (ex : bucheron à la coupe dans les exploitations forestières)
  - le CDDU peut concerner un métier particulier du secteur de référence tout en étant un métier ouvert à CDDU dans d'autres secteurs (ex : dans le secteur « organisation de jeux de hasard et d'argent », ce sont les seuls extras affectés la restauration qui sont éligibles au CDDU).
- [94] Pour ce qui concerne les secteurs d'activité directement définis par convention collective, cette dernière articulation n'existe pas. Mais les métiers, pas plus que les secteurs d'activité ne sont rassemblés en un lieu transparent et accessible.
- [95] ***In fine, la mission a parfois eu le sentiment que la liste des secteurs et des métiers éligibles au CDDU était un des secrets les mieux gardés de notre droit social*** avec quatre conséquences lourdes :
- la difficulté de fixer les règles. Encore en 2013, au moment de mettre en place la majoration de cotisation patronale d'assurance chômage pour les CDDU, l'UNEDIC se référait simplement à la liste des 15 items peu clairs et surtout totalement incomplets de l'article D 1242-1 du code du travail. De la même façon, les multiples ouvrages ou sites juridiques citent cette seule liste
  - la difficulté de faire respecter les règles, et notamment de permettre leur connaissance par les salariés
  - la difficulté d'établir des données statistiques. Encore très récemment, la note du conseil d'analyse économique (n° 24, septembre 2015) intitulée « améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi » décrit les CDDU à partir de l'article D 1242-1 du code du travail,

- donc la difficulté d'établir le bilan du CDDU et de proposer d'éventuelles réformes.

[96] **Il est essentiel d'établir, de publier et d'actualiser pour le futur une liste exhaustive des secteurs et des métiers éligibles au CDDU et des conventions collectives correspondantes.**

#### 2.1.2.2. Une liste non actualisée

[97] Les secteurs d'activité fixés par voie réglementaire.

[98] Juste après l'ordonnance du 3 février 1982, le champ d'application du CDDU a été fixé par le décret n° 82-196 du 26 février 1982, complété aussitôt, un an après, par le décret n° 83-223 du 22 mars 1983. La liste de ces 16 secteurs initiaux a été reprise par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, sanction importante qui mettait fin aux contestations de la liste initiale et formalisait sur le CDDU un consensus Etat-partenaires sociaux. Postérieurement, la liste réglementaire initiale a été complétée par les deux secteurs de l'aide à la personne (1987) et par les activités foraines (2008/2009).

[99] Aucun secteur n'est sorti du champ du CDDU depuis 1982 à l'exception du secteur de la manutention portuaire qui, inscrit à cette date, donna lieu à une grève généralisée de trois semaines dans l'ensemble des ports avant d'être réintroduit par négociation collective, une fois le statut des dockers revu par la loi du 9 juin 1992 et distinguant les dockers mensualisés, les dockers intermittents, les dockers occasionnels.

[100] Il existe en revanche, quoique figurant encore dans le code du travail, 5 secteurs tombés en désuétude : la réparation navale ; les chantiers à l'étranger ; l'entreposage et le stockage de la viande (introduit sur la liste car c'était la pratique des forts de la viande des halles de Paris, aujourd'hui disparus) ; la coopération technique à l'étranger ; les centres de loisirs et de vacances depuis la création des contrats d'engagement éducatif en 2005. Un secteur est pour partie en cours de sortie de CDDU : le sport professionnel avec création concomitante d'un CDD spécifique<sup>17</sup>.

[101] L'article D 1242-1 du code du travail a donc une forte antériorité, *a fortiori* les usages constants qu'il est censé sanctionner qui, comme on le verra, peuvent dater du début du 20<sup>ème</sup> siècle. Cette stabilité pose évidemment un problème dans un monde économique et social extrêmement évolutif. On reviendra sur ce point en analysant le modèle socio-économique du CDDU en partie 3.

[102] Les secteurs d'activité fixés par voie conventionnelle

[103] Les 11 secteurs fixés par voie conventionnelle l'ont été dans une deuxième vague, à la fin des années 90 et au début des années 2000, constatant pour ce qui les concerne des usages constants plus récents.

[104] Aucun de ces secteurs n'est sorti du champ du CDDU. Certains de ses métiers et emplois éligibles au CDDU ont été en revanche revus lors de récentes négociations collectives (enseignement en 2012 par exemple).

[105] Mais là aussi c'est la stabilité qui prévaut dans un monde économique extrêmement évolutif.

---

<sup>17</sup> Pour la partie sportifs professionnels et entraîneurs ; non pour la partie organisation des grandes manifestations sportives

### 2.1.2.3. Une liste non objective

#### [106] La liste d'origine réglementaire

[107] La liste des secteurs d'activité éligible au CDDU aurait du être établie en fonction de deux données : la justification d'une part qu'il s'agit d'un usage constant, et d'autre que cet usage concerne le recours à une succession de contrats à durée déterminée pour tenir un emploi permanent.

[108] La mission, n'a pas retrouvé dans les archives qui lui ont été communiquées les raisons de l'inscription des 7 premiers secteurs dans le décret du 26 février 1982. Elle constate que ces secteurs initiaux étaient pour la plupart évidents (ce qui n'exclut pas le lobbying des secteurs concernés), étaient fondés sur les usages parfois très anciens, avaient fait l'objet de diverses décisions de jurisprudence et étaient cités par la doctrine (cf. notamment la thèse de G. POULAIN sur « la distinction des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée » ayant fait l'objet d'un ouvrage en 1971) : spectacle vivant, spectacle enregistré, extras de restauration et personnel de chambre de l'hôtellerie, bucheronnage à la coupe, réparation navale. La mission est plus dubitative pour le déménagement et l'enseignement.

[109] La mission a par contre retrouvé dans les archives qui lui ont été communiquées le processus d'élaboration du décret du 22 mars 1983 qui a ajouté 7 secteurs. Ce processus fut le suivant.

[110] Le ministère du travail saisit les autres départements ministériels de l'application de la disposition générique de l'actuel article L 1242-2 du code du travail sur les emplois éligibles au CDDU, disposition que l'on a qualifiée d'obscur et dont on va montrer dans la section suivante qu'elle ne fait l'objet d'aucune compréhension partagée depuis 33 ans ; la logique productive qui conduit à l'existence d'une succession de contrats temporaires pour tenir des emplois permanents n'est pas interrogée, non plus que sa volumétrie dans chaque secteur, ni des mesures de régulation adoptées. Le ministère ne demande pas plus de justifier objectivement d'un usage constant, de ses circonstances d'origine, donc en creux des possibilités de disparition de ces circonstances.

[111] Les départements ministériels comprennent alors la demande comme l'établissement d'une liste de secteurs d'activité où les CDD sont possibles, notamment pour faire face à un surcroît d'activité, le cas échéant saisonnier, au moment où la liste de recours au CDD autorisée par le code du travail est très stricte. Ils s'adosent pour établir leur liste aux fédérations professionnelles de leur secteur (non aux organisations syndicales). Ils envoient leur réponse au ministère du travail qui, après consultation de ses services déconcentrés, tranche, toujours à partir de la disposition générique de l'article L 1242-2 et sans exiger une preuve de l'usage constant.

[112] On trouvera ci-après la liste des demandes extravagantes des ministères, des fédérations professionnelles et des services déconcentrés du travail lors de l'élaboration du décret du 22 mars 1983, fort heureusement contenues dans le texte final.

Tableau 6 : La négociation du décret du 22 mars 1983.

Ministères et fédérations professionnelles

Etudes réalisées en France ou à l'étranger au titre de la coopération et du développement et activités médicales et psychologiques impliquées par le recrutement des agents chargés de ces études. Coopération et assistance technique Footballeurs et cyclistes professionnels. Construction de sols sportifs, de tennis et de piscines. Secteurs d'activité physiques, sportifs et de loisirs, centres de vacances et de loisirs. Industries de mise en œuvre du bâtiment et du génie civil et agricole. Formation. Recherche. Prospection et recherche portant sur le sol ou les sous-sols. Recherche et innovation. Ingénierie et conseil, phytosanitaire (préparation finale des engrais). Agences de voyage. Edition phonographique. Exportation du matériel d'armement, recherche appliquée notamment en matière de santé. Dragage et entretien des ports. Thermalisme. Entretien des cimetières militaires. Secteur sanitaire privé. Entreposage sur viande et stockage de marchandises (dont sucre). Préparation olympique. Agents de recensement. Fabrication d'articles scolaires et d'agendas. Brasserie. Fabrication d'articles de matière plastique.

Services déconcentrés du travail

Campagnes publicitaires. Salons d'exposition. Abattage de volailles. Distribution de prospectus. Entreposage et stockage de poisson. Service de l'enfance inadaptée. Stages d'éducation routière pendant périodes scolaires. Impression. Cartonnage pour fournitures scolaires.

*In fine* sept secteurs d'activités seront retenus : éditions phonographiques, centres de loisirs et de vacances, entreposage et stockage de viande, chantiers de BTP à l'étranger, sport professionnel, coopération, assistance technique, ingénierie, recherche de français à l'étranger et d'étrangers en France.

[113] Les extensions réglementaires postérieures à 1983 seront le fruit du lobbying des secteurs (activités foraines) ou un moyen d'abaisser le coût du travail (les deux secteurs d'activité des services à la personne).

[114] Au final, la liste réglementaire présente les limites suivantes.

- a. Il y a tout d'abord deux secteurs qui ne sont pas des secteurs d'activité : coopération-assistance technique-ingénierie à l'étranger, recherche.
- b. Il y a ensuite des secteurs d'activité qui ne justifient pas d'usage constant ; les deux secteurs faisant l'objet du a/ et les deux secteurs d'aides à la personne.
- c. Il y a des secteurs d'activité qui avaient un usage constant dans une zone géographique déterminée et dont la zone d'application a été étendue à toute la France (l'usage des CDDU de la réparation navale n'existait qu'à Marseille-La Ciotat).
- d. Il y a des secteurs où le CDDU est réservé à la partie non qualifiée de la profession alors que la partie qualifiée est embauchée sous CDI (déménageurs, dockers) ce qui n'est pas la logique du CDDU.
- e. Dès lors que la liste se borne à des secteurs et n'y associe aucune volumétrie ni régulation, le nombre de CDDU a pu dans certains secteurs passer d'une exception à une généralité. C'est le cas des traiteurs par exemple au sein du secteur hôtellerie-restauration.
- f. Enfin, la fixation d'une liste assez fermée va créer de nombreux problèmes de frontières comme le montre la liste des revendications de 1983, d'autant plus que l'on n'a pas affiché clairement les critères d'usage constant et d'organisation productive nécessaires à l'entrée en CDDU : pourquoi l'entreposage et le stockage de la viande et pas ceux du poisson ? pourquoi la réparation navale et pas la construction navale ? pourquoi le sport professionnel et pas le sport amateur qui a aussi ses

salariés ? quelle frontière pour les guides accompagnateurs et de conférences entre tourisme (non inclus dans le CDDU) et activité culturelle (incluse) ?

[115] La liste est alors longue des tentatives ou des demandes d'extension en droit.

[116] Les tentatives d'extension sanctionnées par le juge ont été les suivantes :

- mannequin,
- activité d'animation commerciale et ludique en direction de l'enfance,
- activité de collecte des paris dans les hippodromes par le GIE Pari mutuel hippodrome,
- guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyage et de tourisme,
- personnel de centre d'appel et de prospection téléphonique,
- chauffeur de grande remise à la journée,
- technicien d'entretien des résidences de tourisme,
- pilote d'avion en cas de fluctuations saisonnières liées à l'activité touristique.

[117] Les demandes d'extension de certains secteurs d'activité ont été récemment ou sont actuellement les suivantes :

- les guides interprètes conférenciers,
- le personnel de la sécurité au cours d'événement (concert, match sportif : pourquoi les hôtes et hôtesse de ces événements peuvent ils ressortir de CDDU et pas le personnel de sécurité parce qu'il ressortit d'une autre CCN, celle de la sécurité privée ?).

[118] La liste d'origine conventionnelle

[119] La mission n'a pu investiguer les conditions de négociation puis d'extension du champ du CDDU et de ses métiers associés par convention collective. Ce travail aurait nécessité en effet de disposer des faits justifiant d'un usage constant, des circonstances de la négociation, des signataires, de leur affiliation, de leur représentativité (à l'époque et dans le cadre actuel fixé désormais par le code du travail), des circonstances de l'extension par le ministère du travail.

[120] Le sentiment qu'a la mission est que la justification de ces deux actes - signature d'une convention, extension par le ministre chargé du travail - n'a pas été plus objective que l'établissement de la liste réglementaire et n'a reposé ni sur la justification d'un usage constant (s'il l'avait été d'ailleurs, il aurait été intégré dans la liste réglementaire de 1982-83), de ses circonstances d'apparition et de son volume, ni sur la justification d'une structure productive nécessitant de faire tenir des postes permanents par une succession d'emplois à durée déterminée, ni sur des frontières claires avec d'autres secteurs.

#### 2.1.2.4. Une liste non respectée

[121] Les données transmises par l'ACOSS à partir de la DADS 2014 permettent de constater que les secteurs et les métiers juridiquement éligibles au CDDU vont très au-delà des listes réglementaires et conventionnelles précédemment analysées.

[122] 1/ La dérive des métiers

[123] A l'interne des secteurs d'activité juridiquement éligibles au CDDU, les métiers peuvent aller beaucoup plus loin que les métiers pour lesquels il est d'usage constant de recourir à ce CDD. On peut ainsi, par exemple, citer des emplois de commerciaux polyvalents dans la branche HCR, de conducteur routier dans la branche transport routier, d'agent d'entretien et de gardien dans la branche des activités immobilières.

- [124] 2/ La dérive des secteurs (et donc par transitivité leurs métiers)
- [125] a/ Pour 8 secteurs, cette dérive est très importante puisque comptant soit au moins 10 000 embauches, soit 20% des embauches du secteur en 2014 :
- presse (essentiellement journalistes dont journalistes pigistes, rédacteurs)
  - commerce à prédominance alimentaire, épicerie coopératives de consommation, grands magasins (caissières, vendeurs, employés commerciaux)
  - agences de tourisme (pour les guides interprètes, accompagnateurs)
  - organismes de tourisme et de plein air (métiers de l'hôtellerie et de l'animation, guides conférenciers, employés polyvalents, agents d'entretien, animateurs)
  - hospitalisation privée à but lucratif ou non lucratif (agents de service, aides soignant, infirmières, formateurs)
  - propreté, désinfection, blanchisserie (agents d'entretien)
  - activités socioculturelles (animateurs, agents d'entretien)
  - activité immobilière (gardiens, agents d'entretien)
- [126] b/ Pour près de 70 secteurs, il s'agit d'effectifs beaucoup plus réduits, voire très faibles (et il ne faut pas exclure des erreurs de remplissage des DADS adressées à l'ACOSS, le CDDU « attrapant tout » ce que l'entreprise ne sait pas cocher ou confondant usage constant d'un secteur et usage d'entreprise).
- [127] Au total, là où les CDDU devraient ressortir de 30 conventions collectives<sup>18</sup>, ils ressortissent de 231 d'entre elles. Là où les CDDU devraient ressortir d'une petite vingtaine de métiers, ils ressortissent de dix fois plus. Le total des salariés hors liste des secteurs réglementaire et conventionnelle est estimé entre 130 000 et 150 000 par la mission.
- [128] Il est à cet égard notable de constater que certains secteurs et métiers concernés ne sont pas simplement des dérives par capillarité et proximité à un secteur éligible au CDDU (ex : diffusion des métiers et des conventions collectives « princeps » - un extra dans la convention collective des HCR ; un enseignant dans la convention généraliste de l'enseignement privé - vers le même métier mais dans des conventions collectives adjacentes qui ne prévoient pas formellement le recours au CDDU<sup>19</sup>).
- [129] **Certaines dérives constituent de graves dérives lorsqu'elles concernent :**
- **des métiers qui devraient être des CDI** aux termes du code du travail (les journalistes pigistes) ;
  - **des métiers qui ont été justement écartés de la liste du CDDU par le juge** : mannequin, guides interprètes et accompagnateurs, chauffeur de grande remise, personnel d'entretien des résidences de tourisme. Tout se passe comme si les entreprises ne prenaient plus la peine de demander des extensions à l'administration ou au juge ; elles font ;
  - **des métiers et des secteurs qui n'ont strictement rien à voir avec les secteurs éligibles** réglementairement ou conventionnellement aux CDDU (le cas de l'hospitalisation privée à but lucratif ou non est particulièrement significatif, comme le commerce à prédominance alimentaire et le secteur propreté), alors que les 5 autres secteurs à dérive massive pourraient se rattacher en droit aux secteurs « information » et « activités culturelles » du décret ;
  - **des métiers et des secteurs « support », contraire à la logique du CDDU**, qui est celle de l'emploi de production permanent de l'entreprise.

<sup>18</sup> En comptant pour une les conventions collectives régionales et départementales concernant les exploitations forestières

<sup>19</sup> Exemple pour les extras : restauration collective, cafeterias, chaînes de restaurant, restauration rapide, hôtellerie de plein air, hôtels de tourisme 3 et 4 étoiles luxe de Paris et d'Ile de France, immobilier, organismes de tourisme social et familial, organismes de tourisme à but non lucratif, navigation de plaisance, camping, hôtels de tourisme, thermalisme, tourisme social et familial, boucherie charcuterie, boulangerie pâtisserie industrielle, boulangerie pâtisserie artisanale, charcuterie de détail, biscotteries, biscuiteries, chocolaterie.

[130] Cette dérive générale a du point de vue de la mission **trois origines** :

- **la confusion des règles** de fixation du champ d'application du CDDU, objet de la présente section ;
- **l'absence de définition** de l'emploi éligible au CDDU, objet de la section suivante ;
- **la faiblesse des contrôles**, objet d'une section à venir.

## 2.2 Les emplois éligibles au CDDU

[131] L'article L 1242-2 du code du travail ouvre la possibilité de conclure un CDD pour les « emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois... ».

[132] C'est fondamentalement lors du renouvellement du contrat que la notion d'emploi est examinée, non lors du premier CDDU.

[133] La disposition législative pose une question simple et une question complexe:

- une question simple : l'emploi concerne-t-il un métier (ex : un enseignant) ou un emploi réel au sens d'une situation de travail interne à une structure de production donnée (la participation à un jury de concours) ?
- une question compliquée : comment articuler emploi permanent et CDDU ? La lecture rapide du code du travail, la rédaction simplifiée d'un certain nombre de CDDU types<sup>20</sup> se résument au fond à l'usage constant de ne pas recourir au CDI compte tenu du caractère temporaire de l'emploi ! Comment, en un autre sens, lever la contradiction manifeste entre l'exclusion de l'emploi permanent du champ des CDD et la possibilité d'un renouvellement indéfini du CDDU ?<sup>21</sup> **Cette question est non résolue depuis 1982.**

### 2.2.1 Le CDDU concerne un emploi réel et non un métier générique

[134] La jurisprudence est très claire sur ce point, le juge ayant eu à de multiples reprises à répondre et à écarter l'argumentation d'entreprises s'appuyant sur des conventions ou accords collectifs décrivant avec précision les métiers ouvrant droit à CDDU. Pour prendre une formulation générale parmi de nombreuses, l'arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2010 précise « attendu que la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois (= métiers) pour lesquels il peut être recouru au CDDU ne dispense pas le juge en cas de litige de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné... ».

[135] Cette position ne rend toutefois pas caducs les efforts des conventions et accords collectifs pour fixer des listes de métiers :

- il peut tout d'abord y avoir une congruence entre un métier générique et un emploi réel (ex : bucherons à la coupe, déménageurs)
- les listes de métiers peuvent ensuite fixer une sorte de « droits de tirage » pour reprendre les termes des échanges qu'a eus la mission avec la Cour de cassation, d'autant plus intéressants qu'ils sont définis par concertation approfondie entre spécialistes ayant une connaissance exacte et complète des particularités des différents métiers concernés et des conditions de leur exercice ; en sens inverse, cette liste de métiers génériques peut être déterminée de façon trop

<sup>20</sup> Exemple d'un CDDU type : « le salarié est engagé en vue d'assurer les fonctions temporaires suivantes...pour lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI ».

<sup>21</sup> C. Roy-Loustaneau, citée par P. Bailly, in A propos du CDDU, Revue de jurisprudence sociale, janvier 2004



générale ou imprécise, il peut y avoir une certaine « collusion » dans l'établissement de la liste des métiers entre employeurs et salariés ou en sens inverse cette concertation approfondie peut durer très longtemps;

- les listes de métiers fixent enfin une première « barrière de régulation » dans un système de CDDU qui, comme on le verra, n'en comporte que trop peu. Les secteurs des intermittents du spectacle sont néanmoins là pour montrer que la fixation précise - et courant sur 20 ans - d'une liste de métiers n'a pas empêché ces secteurs de voir s'étendre largement une organisation productive (le mode projet) nécessitant les CDDU.

[136] Tous ces éléments de fait montrent pourquoi la délégation donnée à la négociation collective en termes de métiers génériques n'exclut pas le contrôle du juge sur des emplois réels, *a fortiori* compte tenu des exigences des règles européennes que l'on va traiter dans la section suivante.

## 2.2.2 L'impossible articulation entre emploi permanent et CDDU

[137] Depuis la création du CDDU en 1982 et singulièrement depuis 1986 où a été introduit dans l'actuel article L 1242-1 du code du travail la disposition selon laquelle « un contrat de travail à durée déterminée, quel qu'en soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise », quatre périodes se sont succédées pour traiter de la contradiction « ne pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise par un CDD / les CDDU peuvent se succéder sans aucun délai de carence ce qui peut amener le salarié à effectuer ses missions sans interruption pendant une longue durée ».

### 2.2.2.1. La primauté de l'emploi permanent

[138] De 1986 à 2003, la jurisprudence considérait que devaient être requalifiés en CDI les CDDU dont la succession permettait de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. 90% des arrêts du juge requalifiaient le CDDU en CDI.

[139] En droit, la jurisprudence faisait prévaloir de façon stricte l'article L 1242-1 sur les dispositions autorisant le CDDU de l'article L 1242-2, donc les dispositions législatives générales par rapport aux dispositions législatives spéciales.

[140] En fait, dans l'équation « un emploi permanent pourvu par une succession de contrat à durée déterminée », le premier terme (l'emploi permanent) annulait le second (la reconduction répétée sur une longue durée de contrats sans l'interruption d'un délai de carence) et conduisait à sa requalification en CDI, alors même que les conditions de recours au CDDU étaient légalement réunies.

[141] Dans un cas particulier, il a même fallu en passer par une convention intergouvernementale ratifiée par le Parlement<sup>22</sup> pour lever cette difficulté ! L'Institut Laue-Langevin, spécialisé en recherche neutronique et installé à Grenoble, embauchait des chercheurs de renommée internationale pour cinq ans maximum en CDDU (puisque le secteur de la recherche est dans le champ des CDDU, puisqu'il fallait déroger à la durée maximale des CDD de 18 mois). Considérant que le métier de chercheur était par nature l'emploi permanent de cet institut, l'inspection du travail avait demandé au juge la requalification des contrats en CDI conformément à sa jurisprudence. La passation d'une convention intergouvernementale sur le modèle de l'institut voisin, l'Installation européenne de rayonnement synchrotron, a permis de recruter des chercheurs pour cinq ans et donc de lever cette interprétation jurisprudentielle qui était d'ailleurs largement critiquée en droit et dans ses résultats de fait par la doctrine .

<sup>22</sup> Loi n° 99-983 du 1 décembre 1999

### 2.2.2.2. L'abandon du contrôle de l'emploi permanent

- [142] Dans un attendu de principe commun à quatre arrêts du 26 novembre 2003, la Cour de Cassation indiquait «...que l'office du juge, saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit dans ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ; que l'existence de l'usage doit être vérifié au niveau du secteur d'activité... ».
- [143] La Cour de cassation décide donc que le juge n'a plus à vérifier le caractère par nature temporaire de l'emploi dès lors que l'entreprise appartient à l'un des secteurs éligibles au CDDU et qu'il s'agit bien d'un métier pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Il y a une probabilité de relation causale entre le secteur d'activité et le métier éligible au CDDU et le caractère temporaire de l'emploi. La durée effective de l'engagement, l'affectation possible du salarié pendant une longue période à un poste relevant de l'activité normale ou permanente de l'entreprise ne sont plus vérifiés.
- [144] Cette position s'explique selon les commentateurs<sup>23</sup> par la difficulté qu'avait le juge d'apprécier avec certitude la notion d'emploi temporaire éligible au CDDU.
- [145] Cette position est de nouveau largement critiquée par la doctrine.

### 2.2.2.3. La justification de l'emploi temporaire par des raisons objectives

- [146] Dans deux arrêts du 23 janvier 2008, la chambre sociale de Cour de cassation précise que s'il résulte de la combinaison des (ex) articles L.122-1, L.122-1-1, 3°, L.122-3-10 et D.121-2 du code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret, ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs impose de vérifier que le recours à des contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi<sup>24</sup>.
- [147] Contrairement à la période 2003-2008, l'existence d'un usage constant dans un secteur ne suffit plus pour justifier un CDDU, et contrairement à la période antérieure à 2003 la disposition législative spéciale qui organise l'emploi en CDDU peut déroger à la disposition législative générale relative à l'emploi permanent, mais dans ce cas son utilisation doit être très précisément justifiée.
- [148] Comme le texte de l'arrêt le rappelle, cette nouvelle position est adossée aux règles et à la jurisprudence européenne qu'il s'agit de bien comprendre, car elle s'imposera aux éventuelles propositions de réforme que l'on fera en partie 5.

---

<sup>23</sup> P. Bailly, article cité

<sup>24</sup> Cette analyse de la chambre sociale est reprise dans un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 6 mai 2008

[149] Les règles européennes

[150] Négociée pendant plus de 10 ans, la directive du 28 juin 1999 donne force contraignante à l'accord cadre sur le travail à durée déterminé conclu entre les partenaires sociaux européens le 18 mars 1999. L'échange « politique » entre ces derniers est fondé, d'un côté sur l'acceptation du CDD comme caractéristique des emplois de certains secteurs, occupations et activités, de l'autre sur l'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés en CDD et la lutte contre les abus relatifs à la succession des CDD conduisant à maintenir le salarié dans une situation de précarité. La logique européenne sur le CDD, inspirée de nombreux droits nationaux, dont le droit français comme on l'a vu en partie 1, se résume ainsi : en user est nécessaire, en abuser est néfaste.

[151] Pour limiter les abus liés à la succession de CDD, l'accord cadre prévoit trois types de règles de protection de l'emploi

Tableau 7 : L'accord cadre européen sur le travail à durée déterminée.

« Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5) :

Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins des secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

[152] La jurisprudence européenne va ensuite préciser ce que sont les raisons objectives objet du a/ de la clause 5 dans un arrêt du 4 juillet 2006 rendu sur une situation d'emploi grecque (arrêt Adelener).

[153] « La notion de raisons objectives au sens de la clause 5, point a/ de l'accord cadre doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de CDD successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou le cas échéant de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un Etat membre... En conséquence... la clause 5... doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'utilisation de CDD successifs qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une disposition législative ou réglementaire générale d'un Etat membre ».

[154] C'est sur ce cadre normatif et jurisprudentiel européen que s'est fondé la Cour de cassation dans sa jurisprudence du 23 janvier 2008. En l'absence de limites relatives à la durée maximale et au nombre de renouvellement des CDDU, ceux-ci doivent obéir à la troisième catégorie de mesures prévue par l'accord cadre, les raisons objectives justifiant leur renouvellement telles qu'interprétées par la CJUE.

[155] Toute la question est alors reportée sur cette notion de raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

#### 2.2.2.4. La contestation de la jurisprudence

[156] Dans les deux cas que l'on va analyser, on rappelle :

- que la jurisprudence écarte le caractère impératif d'une convention collective ; la signature par les partenaires sociaux ne constitue pas une raison objective comme on l'a analysé plus haut ;
- que la sanction est une requalification du CDDU en CDI, donc l'exact inverse de la relation du travail voulue initialement, assortie de sanctions financières potentiellement lourdes. Les contestations analysées s'accompagnent aussi d'une demande sous-jacente de requalification automatique et non une requalification sanction voire un abandon de toute requalification pour le passé.

[157] 1/ Une interprétation stricte de la notion de raisons objectives, ne considérant pas les spécificités sectorielles

[158] Comme la CJUE, la Cour de cassation donne une interprétation stricte de la notion de raisons objectives, dès lors contestée par certains secteurs d'activité.

[159] Le cas type est ici le sport professionnel où la Cour de cassation (17 décembre 2014 reprenant un premier cas d'espèces du 12 janvier 2010) a refusé dans le cas d'un entraîneur de football (de division secondaire) de considérer l'aléa sportif lié aux résultats de l'équipe comme raison objective d'un CDD, considérant cet aléa comme analyse abstraite, globale, potentiellement préconstituée par une norme générale et non une analyse *in concreto* de l'emploi comme pourraient l'être par exemple la situation d'une équipe engagée dans une compétition de manière exceptionnelle, un objectif spécifique de maintien ou de montée de division, le remplacement d'un joueur/entraîneur indisponible.

[160] L'avis de l'avocat général dans l'arrêt du 17 décembre 2014 était le suivant. « Vous avez réintroduit le critère de l'emploi par nature temporaire auquel vous aviez renoncé depuis vos arrêts du 26 novembre 2003... Désormais, l'usage constant... n'est plus d'aucune utilité pour apprécier le bien-fondé du recours au CDDU. L'exigence de raisons objectives s'entendant de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ne saurait s'accommoder de considérations générales... (ex : nécessaire adéquation entre la durée des saisons et la durée des contrats de travail, nécessité de figer des équipes pendant au moins une saison pour assurer la régularité de leurs performances)... Cette exigence impose d'aller plus loin (c'est la mission qui souligne) en vérifiant au cas par cas (idem) si des éléments concrets viennent établir le caractère par nature temporaire de l'emploi... La Cour d'appel s'est bornée à des considérations générales sur l'emploi d'entraîneur sans rechercher si des circonstances particulières (idem), propres à la situation du club, de son équipe et de son entraîneur ne justifiaient pas le recours à des CDDU... ».

[161] Une convention collective ne peut donc par elle-même justifier le recours au CDD ni anticiper sur la situation concrète de l'emploi. Ce n'est pas le recours au CDDU qui est condamné, c'est son caractère obligatoire. La convention collective ne peut imposer le recours au CDD, empêcher le juge de procéder à la requalification d'un CDD irrégulier ou s'opposer à la conclusion d'un CDI si les parties le choisissent.

[162] Conscient de remettre en cause toute l'économie du secteur du sport (la stabilité des relations contractuelles entre clubs et sportifs et entraîneurs, en France comme à l'étranger, permet l'équilibre et l'équité des compétitions, alors que le CDI résiliable à tout moment - par le sportif ou le club - désorganiserait de façon déloyale une équipe ou permettrait de la reconstituer de façon permanente ; le système des transferts est basé sur la notion de CDD), l'avocat général avait proposé à la Cour de cassation de formuler une question préjudicielle devant la CJUE pour savoir si le traité européen (« l'Union contribue à la promotion des enjeux européens du sport... ») pouvait permettre dans ce secteur la conclusion de CDD successifs qui ne seraient pas justifiés par des raisons objectives au cas par cas.

- [163] La Cour de cassation n'a pas retenu cette suggestion et a décliné l'idée de tenir compte des particularités de tel secteur ou de telle activité, redoutant l'effet de précédent, et ce malgré le caractère atypique du sport professionnel.
- [164] En moins de six mois, le secteur du sport professionnel a alors engagé sa sortie du champ du CDDU par remplacement de celui-ci par un CDD obligatoire d'une durée minimale de 12 mois (sauf exceptions) et d'une durée maximale de 60 mois (soit la convention collective actuelle concernant le CDDU). Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur. Les raisons objectives écrites dans le nouveau texte – inscrit dans le code du sport et non le code du travail – sont « d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité et le bon déroulement des compétitions ». Mais ces raisons ne sont pas juridiquement nécessaires puisqu'en limitant la durée du nouveau CDD, le contrat rentre dans la case b/ de l'accord cadre européen précité.
- [165] Ce nouveau texte a fait l'objet d'une proposition de loi du groupe socialiste pleinement soutenue par le gouvernement. Elle a été votée par l'Assemblée nationale le 8 juin 2015 et est en cours de discussion devant le Sénat.
- [166] 2/ La nécessité de démontrer strictement le caractère par nature temporaire de l'emploi
- [167] La deuxième difficulté de fond est celle de ce que doivent démontrer les raisons objectives, à savoir pour la jurisprudence, le caractère par nature temporaire de l'emploi en cause et non la tenue d'un emploi permanent par une succession d'emploi temporaire.
- [168] Un secteur comme l'hôtellerie-restauration estime par exemple qu'autant il lui est aisé de démontrer que l'activité pour laquelle les extras sont recrutés est ponctuelle puisqu'il s'agit le plus souvent d'assurer une réception, autant il est difficile de faire admettre le caractère temporaire de l'emploi lui-même qui est l'emploi de base du secteur. La preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi est une preuve impossible et la jurisprudence de la Cour de cassation conduit à la multiplication des contentieux des employeurs avec les salariés et l'inspection du travail, conduisant à des condamnations financières lourdes.
- [169] Le secteur avait en ce sens fait déposer un amendement lors de la discussion de la loi du 17 août 2015 aux termes desquels le CDDU était (aussi) possible pour « un emploi dont il est impossible de fixer sur une durée indéterminée d'une part la répartition et le volume de la durée du travail et d'autre part les missions confiées aux salariés ». Cet amendement n'avait rien à voir avec la logique du CDDU, interprétée une fois de plus comme une voie de recours au CDD. Il n'a pas été voté.

### 2.2.3 Pour une définition claire des emplois éligibles au CDDU

- [170] **Le bilan que l'on peut faire de la notion d'emploi éligible au CDDU est donc très négatif : un texte initial obscur, une abstention permanente de l'Etat à lui redonner un sens soit pour lui-même, soit pour la négociation collective déléguée, une intervention nécessaire du juge, des revirements profonds de celui-ci, une contestation des exigences de la jurisprudence qui nourrit en retour des pratiques ou des demandes d'extension des conditions du CDDU ou de la constitution de nouveau CDD très dérogoires. En bref une incertitude juridique profonde.**
- [171] Or, du point de vue de la mission, il y a un champ possible d'emplois éligibles aux CDDU. Elle s'est efforcée de le définir de façon claire et d'en mesurer les conséquences.

### 2.2.3.1. La proposition d'un champ clair des emplois éligibles aux CDDU

[172] Depuis l'introduction, la mission a caractérisé le CDDU comme l'outil nécessaire à des secteurs d'activité où l'emploi permanent est assuré par une succession de contrats à durée déterminée, d'où les caractéristiques juridiques de ce contrat dérogatoires par rapport au CDD de droit commun.

[173] Cette définition restait naturellement générale. La mission a analysé l'ensemble des cas disponibles ayant donné lieu à contentieux pour préciser cette première définition. Il s'agit bien ici de synthétiser les cas faisant l'objet d'un contentieux et non de synthétiser les solutions jurisprudentielles, variables dans le temps et dont la mission se distingue sur un certain nombre de points.

[174] La mission propose de définir le champ des emplois du CDDU autour de sept caractéristiques : une organisation productive qui se caractérise dans un secteur d'activité donné par / la répétition sans éventuelle limite dans le temps / le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles / de courtes ou moyennes / missions précises / distinctes de la précédente / à l'occurrence non ou peu prévisible.

Tableau 8 : Les sept caractéristiques de l'organisation productive sous-jacente au CDDU à partir des cas soumis au juge<sup>25</sup>.

	<b>Les termes comparables</b>	<b>Les termes distincts</b>
Une organisation économique qui se caractérise dans un secteur d'activité donné par...		Organisation exceptionnelle Accroissement temporaire d'activité Pointe
La répétition sans éventuelle limite dans le temps...	Récurrent	Occasionnel Exceptionnel
Le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles...	Intermittent Discontinu	
De courtes ou moyennes...	Temporaire Courte ou moyenne durée Saison Courte saison Fraction d'année Hebdomadaire Journalier Ponctuel	
Missions...	Tâche autonome avec objectif de résultat Objet Projet Représentation, tournée, rôle, animation Consultation, étude, enquête Recherche Cours Intervention, assistance Chantier Vacation Collaboration Événement, manifestation Service Prestation	Processus

<sup>25</sup> Cet outil sera utile en partie 5 pour définir de ce que peut être un CDDU.

précises...	Particulier Terme de réalisation Donné, déterminé, limité, délimité Spécifique Unique Nécessitant des compétences spécifiques Caractère d'intuitu personae, refus possible de la mission	Indéterminé Polyvalence
Distinctes de la précédente	Différent Nouveau Lieu distinct	Similaire Identique Prolongation
A l'occurrence non ou peu prévisible	Irrégulier Aléatoire Inhabituel Urgent Soudain	Saisonnier Cyclique Programmé Périodique Permanent Normal Pérenne dans l'entreprise

[175] Pour illustrer cette définition, on prendra l'exemple de deux secteurs qui ont fortement recours au CDDU, celui du spectacle vivant et celui de la restauration assurée par un traiteur, le premier remplissant les critères, le second nettement moins.

Tableau 9 : Application du faisceau de critères au spectacle vivant et à la restauration assurée par un traiteur

	<u>Le spectacle vivant</u>	<u>La restauration assurée par un traiteur</u>
Une organisation économique qui se caractérise dans un secteur d'activité donné par ...	Un théâtre	Une entreprise de traiteur
La répétition...	Donne des pièces	Sert des repas lors d'une réception
Le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles...	Entre les pièces	Entre les réceptions
De courtes ou moyennes...	La durée de la représentation d'une pièce qui peut durer plusieurs mois	La durée d'une soirée
Missions précises...	Représentation d'une pièce	Le service d'un repas <i>Mais est-ce une mission spécifique ?</i>
Distinctes de la précédente	Les pièces représentées sont distinctes l'une de l'autre	Une réception se distingue d'une autre réception, <i>beaucoup moins le repas qu'on y sert</i>
A l'occurrence non ou peu prévisible	La durée d'une pièce n'est pas prévisible	<i>Il est rare qu'une réception importante soit organisée de façon imprévisible, nombre de traiteurs ont un carnet de commande jusqu'à un an à l'avance (ex : mariage)</i>

### 2.2.3.2. L'évaluation des secteurs d'activité éligibles au CDDU à l'aune des 7 critères de l'emploi éligible au CDDU

[177] La mission a systématisé aux 30 secteurs d'activité l'analyse dont on a pris les deux exemples précédents.

Tableau 10 : Applications des 7 critères aux 30 secteurs d'activité

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Application des 7 critères</b>
Exploitations forestières	Le critère de faible prévisibilité n'est pas rempli, on est plutôt dans un rythme saisonnier d'une gestion à très long terme. Il y a de fait bien d'autres contrats que le CDDU pour le travail de coupe comme on le verra en partie 4
Réparation navale	<i>Secteur tombé en désuétude</i> L'activité de réparation était un processus continu, non une répétition de mission. L'accident dont est victime un gros navire génère un surcroît d'activité exceptionnel.
Chantiers de BTP à l'étranger	<i>Secteur tombé en désuétude</i> Les critères étaient remplis.
Déménagement	L'activité est un processus continu, parfois cyclique et saisonnier, non une répétition de missions spécifiques distinctes les unes des autres. Les CDDU sont d'ailleurs réservés aux aides déménageurs non qualifiés. Il peut y avoir surcroît d'activité exceptionnel
Stockage et entreposage de viande	<i>Secteur tombé en désuétude</i> L'activité était un processus continu, le cas échéant journalier, non une répétition de missions spécifiques.
Manutention portuaire	L'activité peut s'analyser comme une répétition de missions spécifiques (déchargement d'un bateau). Elle peut aussi s'analyser comme processus continu avec surcroît d'activité (« une main d'œuvre d'appoint » dit la convention collective). Les CDDU sont de fait réservés aux ouvriers dockers en début de carrière
Hôtellerie et restauration	Les critères de missions spécifiques et distinctes les unes des autres ne sont pas remplis, non plus que le critère de faible prévisibilité dans tous les cas. On est dans la variation permanente d'activité.
Information	<i>Rappel : pas de CDDU dans ce secteur organisé par une convention collective</i>
Spectacle enregistré	Les critères sont remplis
Banques	Aucun des critères n'est rempli. Les CDDU pour jeunes auxiliaires de vacances devraient être des CDD pour remplacement (mais les tâches offertes aux jeunes - souvent enfants du personnel - peuvent ne pas être de remplacement).
Assistance	On est dans la variation d'une activité de base, non une répétition de missions distinctes les unes des autres
Activités d'enquête et de sondage	Le critère de faible prévisibilité n'est pas rempli dans tous les cas, on peut être dans la variation permanente d'activité
Coopération, assistance technique, ingénierie et recherche à l'étranger	<i>Secteur tombé en désuétude</i> Les critères étaient remplis
Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une	On est ici dans des missions longues



telle convention ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France	
Organisation des foires, salons et congrès	Le critère de faible prévisibilité n'est pas rempli dans tous les cas, on peut être dans la variation permanente d'activité
Accueil événementiel	Idem
Animation commerciale	Idem
Optimisation linéaire	Idem
Convoyage de véhicules	L'activité était un processus continu, le cas échéant journalier, non une répétition de missions spécifiques
Enseignement (privé)	Les critères de missions distinctes faiblement prévisibles ne sont pas remplis
Formation	Le critère de faible prévisibilité n'est pas rempli. Plutôt variation permanente d'activité
Services à la personne par entreprise à but lucratif	L'activité est un processus d'intérim
Services à la personne par association intermédiaire	L'activité est un processus d'intérim
Spectacle vivant	Les critères sont remplis
Activités culturelles	<i>Rappel : pas de CDDU dans ce secteur organisé par une convention collective</i>
Extra de restauration dans les organisations de jeux de hasard	Idem hôtellerie-restauration
Sport professionnel	Aucun des critères n'est rempli, le sport professionnel ressortit bien d'un CDD spécifique
Organisation de grandes manifestations sportives	Le critère de faible prévisibilité n'est pas rempli
Activités récréatives et de loisirs	Idem spectacle
Activités foraines	La mobilité géographique de l'activité lui fait remplir les critères, naturellement donc pour les forains itinérants
Centres de loisirs et de vacances	<i>Secteur tombé en désuétude</i>
<b>Légende des couleurs utilisées :</b>	
<i>Critères remplis</i>	<i>Critères remplis sous conditions</i>
<i>Critères non remplis</i>	<i>Secteur tombé en désuétude</i>

[178] Sur les 24 secteurs vivants éligibles au CDDU :

- 4 répondent pour toute leur activité aux critères dégagés par la mission : les 2 secteurs du spectacle vivant et enregistré et leur équivalent dans le secteur des activités récréatives et de loisirs, les activités foraines pour une raison très spécifique d'itinérance.
- 8 répondent aux critères dégagés par la mission mais pour une partie de leur activité : hôtellerie-restauration et son équivalent pour les casinos, assistance, enquêtes et sondages, foires-salons-congrès, accueil événementiel, animation commerciale, optimisation linéaire. Ce n'est plus là tout l'emploi permanent qui est assuré par une succession de CDD, mais une partie minoritaire - et toujours imprévisible - de celui-ci, l'autre étant en CDI comme on le montrera en partie 4. La difficulté vient de ce que la partie éligible au CDDU n'est pas générée par une organisation productive spécifique mais par la variation continue d'activité d'une activité productive classique ; or, la variation d'activité est un des deux critères fondamentaux du CDD simple ; la question se pose alors de savoir si la répétition de contrat liée à la variation d'activité continue doit tomber du côté de la répétition (le CDDU) ou du côté de la variation d'activité (le CDD). La mission admet que les règles strictes du CDD fassent tomber la variation continue d'activité du côté des règles souples du CDDU. Dans ces cas spécifiques, il conviendrait pour l'employeur qu'il justifie quelle part de main d'œuvre relève de son niveau d'activité normale (CDI) et de la distinguer de la part de la variation continue d'activité (CDDU).

[179] Ces deux premières catégories peuvent être regroupées autour de deux grands vocables : la création et l'événement dont on voit bien qu'ils ne se laissent pas enfermer dans un processus continu et qu'ils sont les plus congruents avec l'idée d'emplois permanents assurés par une succession d'emplois à durée déterminée.

[180] On étudiera toutefois dans la partie 3 si dans ces deux premières catégories tout ou partie d'une activité permanente peut reposer sur des missions à très faible durée (ex : un ou deux jours) ou si celles-ci ne devraient pas être traitées par le recours à une main d'œuvre extérieure ponctuelle (intérim, prestation de service).

- les 12 autres secteurs mettent en œuvre des processus continus, des activités prévisibles, des missions longues, des interventions ponctuelles ; ils ont donc largement dérivé au-delà d'une succession nécessaire de CDD.

[181] Il s'agit maintenant d'évaluer la proposition de la mission.

### 2.2.3.3. Les avantages de la définition proposée

[182] 1/ La définition proposée constitue une définition précise et intelligible de l'emploi éligible au CDDU contrairement donc aux dispositions de l'article L 1242-1 du code du travail.

[183] 2/ La définition proposée constitue une définition unificatrice du CDDU, alors que la liste des 30 secteurs concernés et des métiers associés ne laisse en rien à penser cette unité.

[184] 3/ La définition proposée situe le fondement du CDDU dans l'organisation productive d'un secteur donné qui nécessite un type d'emploi et non dans un secteur en soi et un métier, alors que comme on le verra dans la partie 3, c'est bien souvent l'emploi éligible au CDDU qui a conduit de façon opportuniste à déterminer la structure économique et productive, du point de vue des employeurs et parfois des salariés.

[185] On est ici au cœur de la problématique du CDDU. La mission estime que si celui-ci avait été piloté par la notion d'organisation productive spécifique (décrite autour des 7 précédents critères), négociée par les partenaires sociaux de la branche considérée, son utilisation aurait été maîtrisée, alors que le flou juridique du CDDU a conduit tout au contraire à développer des organisations productives et leurs modèles économiques et sociaux à partir des CDDU.

[186] 4/ La définition articule l'emploi permanent et sa tenue par une succession de CDD. Les termes de répétition (parfois très longue) de courtes missions précises et distinctes constituent une frontière avec l'emploi permanent et durable (même si cette répétition peut donner le cas échéant le sentiment de la permanence), là où les circulaires ministérielles d'origine, la jurisprudence et la doctrine se centrent sans aucun résultat sur le seul caractère temporaire au sens général du CDDU (puisque c'est un CDD) et excluent alors tout emploi « de production » qui donne à penser à la permanence.

[187] 5/ La définition pose la question des frontières entre l'emploi éligible au CDDU et d'autres emplois souvent confondus, notamment les divers CDD pour surcroît d'activité répétitif. Ce point est notamment très important comme on l'a vu dans le secteur hôtellerie-restauration où la solution juridique que les fédérations professionnelles doivent sans cesse rappeler est la suivante : s'il s'agit de couvrir un surcroît d'activité répétitif, cyclique, constant (ex : tous les samedis soirs), le salarié doit être embauché en CDI à temps très partiel ; s'il s'agit de couvrir un surcroît d'activité répétitif mais non cyclique, aléatoire (par exemple, les jours de beau temps où la terrasse va être plus remplie qu'à l'accoutumé), il peut être embauché en CDDU. Cette solution juridique correcte ne peut être déduite de l'article L 1242-2 du code du travail (ni du flou de la définition de l'extra dans la convention collective). Une définition précise du champ de l'emploi éligible au CDDU réglerait ce point (en droit, car après il faut s'assurer de la bonne frontière répétition cyclique / non cyclique et de sa bonne compréhension par tous les acteurs).

- [188] 6/ La définition fournit les critères d'entrée, de maintien et de sortie des secteurs d'activité éligibles au CDDU. L'analyse précédente a montré par exemple que le secteur du sport professionnel n'a rien à voir avec la logique du CDDU et que c'est à bon droit que se construit à son profit un CDD spécifique.
- [189] 7/ La définition permet d'établir la liste des points de régulation possible du CDDU, comme par exemple : le nombre et la durée de la répétition des courtes missions précises et distinctes, l'intervalle entre deux missions (s'il est supérieur au délai de carence, il peut y avoir recours au CDD de droit commun).
- [190] 8/ La définition autour de 7 critères précis permet de fournir un modèle type de rédaction de CDDU, premier instrument d'une régulation.

#### 2.2.3.4. Les limites de la définition

- [191] 1/ La notion d'organisation productive de l'entreprise n'est pas donnée *a priori*, non plus que sa maille : toute l'entreprise ? Un de ses établissements ? Un de ses processus ?
- [192] 2/ La notion de mission précise et distincte n'est pas non plus donnée *a priori*. La frontière entre mode projet et mode processus n'est pas évidente comme le tableau 10 l'a montré sur un certain nombre de secteurs d'activité.
- [193] 3/ Une question fondamentale est ensuite de savoir si l'organisation économique et productive qui justifie l'emploi en CDDU est une organisation choisie ou une organisation nécessaire. Pour prendre, par exemple, le secteur du bucheronnage, il existe d'autres organisations que le CDDU pour effectuer le même travail : un CDI dans une entreprise de travaux forestiers, un travail indépendant, l'activité accessoire d'un exploitant agricole : doit-on y interdire le CDDU ?
- [194] Manifestement pas, car cela nécessiterait de comparer différents statuts (les comparaisons mises sur Internet dans le cas de bucheronnage entre CDDU et travail indépendant aboutissent à des situations, au moins de revenus, très similaires), d'apprécier la non pertinence des raisons ayant conduit à l'organisation productive nécessitant des CDDU.
- [195] Mais d'un autre côté, le choix d'une organisation productive nécessitant des CDDU conduit à la prise en charge par la collectivité des cotisants au régime d'assurance chômage et non par l'entreprise des périodes de non activité comme on le verra longuement dans la partie 3.
- [196] La mission proposera un mi-chemin en partie 5 où l'organisation productive appelant le CDDU devra démontrer en quoi elle apporte une réponse adaptée (et donc pas nécessairement exclusive) aux nécessités économiques du secteur d'activité.
- [197] 4/ La quatrième limite de la définition proposée par la mission est la complexité de l'articulation qu'elle porte entre emploi permanent et succession d'emplois temporaires.
- [198] La réponse à cette problématique - et aux trois précédentes - renvoie comme on le développera en partie 5 à un accord de branche avec un regard de la négociation interprofessionnelle.
- [199] 5/ La définition est très encadrante par rapport à des revendications sur ce sujet de pragmatisme et de souplesse, de prise en compte de réalités très aléatoires, d'intérêt réciproque des employeurs et des salariés, de CDD économiquement et socialement utiles, d'usage constant. Mais le pragmatisme actuel est totalement injustifié et incertain juridiquement et socio-économiquement. Les recommandations de la mission en partie 5 s'efforceront de proposer une définition efficace.

[200] 6/ La définition ainsi proposée doit être compatible avec les normes européennes relatives au CDD. Pour la mission, cette définition très précise du CDDU constitue une raison objective entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de CDD successifs.

## 2.3 Le contrôle des règles du CDDU

[201] Il reste une dernière question à traiter dans cette partie 2 : après avoir analysé les secteurs et les emplois éligibles au CDDU, il convient de s'interroger de quelles façons leur application – même critiquable sur le fond – est assurée. La jurisprudence européenne rappelle régulièrement qu'il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures appropriées pour faire face aux abus de CDD, mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord cadre (CJCE, 4 juillet 2006, Adelenor; 7 septembre 2006, Marrosu et a).

[202] Comme on va le voir, le contrôle des règles relatives au CDDU est très limité, comme les autres règles du droit du travail certes, mais aussi compte tenu d'un certain nombre de caractéristiques du CDDU, au premier rang desquelles l'appréciation au cas par cas de sa nature.

### 2.3.1 Les données transmises *a priori* et *a posteriori* aux salariés

#### 2.3.1.1. *A priori*

[203] Comme tout CDD, le CDDU doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (article L 1242-12 du code du travail). Il doit aussi comporter pour la problématique qui nous occupe : « ...lorsque le contrat comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ; lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ; la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé en précisant, le cas échéant si celui-ci figure sur la liste des postes du travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés..., la désignation de l'emploi occupé ... ; l'intitulé de la convention collective applicable ; la durée de la période d'essai éventuellement prévue ; le montant de la rémunération et de ses différentes composantes... ; le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ».

[204] Concernant les CDDU, ces prescriptions peuvent être difficiles à respecter pour les raisons suivantes :

- l'absence de définition claire au niveau législatif et conventionnel (auquel l'essentiel de l'économie des CDDU est délégué) des raisons de recours au CDDU, rendant alors difficile « la définition précise du motif » du recours au CDDU exigée dans le contrat et entendue par le juge en cas de contentieux, on l'a vu, comme démonstration au cas par cas de « l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ».
- l'absence de normalisation du terme CDDU dans les différentes conventions collectives
- la faible durée et la forte succession des CDDU
- leur présence massive dans les TPE et PME (cf. partie 3)
- l'absence, malgré tous ces risques, de contrat type établi par le ministère du travail ou systématiquement par les conventions collectives (il en existe par exemple annexé aux diverses conventions collectives relatives aux exploitations forestières).

### 2.3.1.2. *A posteriori*

- [205] A la fin du contrat, le salarié reçoit deux documents.
- [206] 1/ Le certificat de travail contient notamment la description de la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés. Cette description peut avoir une portée de preuve en cas de contestation de la succession de CDDU.
- [207] 2/ L'attestation remise au salarié et destinée aux organismes gestionnaires de l'assurance chômage sert à attester de la durée de travail accomplie par le salarié lorsqu'il quitte l'entreprise et de la rémunération qui lui était versée de telle sorte que celui-ci puisse faire valoir ses droits à assurance chômage. Elle doit indiquer la catégorie d'emploi à durée d'emploi déterminée particulière dont « intermittent ».
- [208] Cette définition reste floue pour l'employeur qui en reste régulièrement à l'indication d'une rupture de CDD. En cohérence, le régime d'assurance chômage dans ses comptabilisations utilise cette borne basse mais aussi une borne haute équivalente aux CDD de moins d'un mois dans les secteurs éligibles au CDDU.
- [209] Le régime d'assurance chômage et Pôle emploi n'ont donc pas de point d'alerte systématique :
- non pour vérifier les conditions de rupture d'un CDDU, accompagner juridiquement un salarié pour faire valoir un droit de passage de CDDU en CDI, saisir les instances de contrôle du contrat de travail en cas d'abus, ce qui n'est pas leur mission,
  - mais pour travailler des mesures de proposition d'emploi ou d'accompagnement vers l'emploi. Autant les conseillers peuvent avoir un réflexe d'alerte pour un extra de restauration ou un intermittent du spectacle, autant ce n'est pas le cas pour un convoyeur de véhicule ou un animateur commercial, inconvénient supplémentaire de la non transparence de la liste des secteurs et des métiers éligibles au CDDU.
- [210] Concernant les extra, on notera que 65% des offres diffusées par Pôle emploi concernent trois métiers de la restauration, personnel de cuisine, service en restauration, personnel polyvalent et que l'organisation publique, pour ces métiers qui peuvent durer une heure ou une journée, se transforme en agence à CDDU.

## 2.3.2 Les contrôles

### 2.3.2.1. Par les représentants du personnel élus ou syndicaux

- [211] Les CDD ne font l'objet d'aucune autorisation préalable, ni d'aucune consultation des représentants du personnel. Ils font l'objet d'une simple information des IRP que l'on a analysé en partie 1.
- [212] Le comité d'entreprise peut saisir l'inspection du travail en cas d'accroissement important ou de recours abusif au CDD. L'inspecteur adresse à l'employeur le rapport de ses constatations, l'employeur le communique au CE avec sa réponse motivée et précise en tant que de besoin son plan de résorption de la précarité.
- [213] Enfin, on rappelle qu'une organisation syndicale peut engager une action en substitution du salarié, y compris à durée déterminée, même non adhérent au syndicat, pour défendre ses intérêts.
- [214] Les CDD ne sont pas au cœur de l'intervention des représentants du personnel, ni en droit, ni en fait, *a fortiori* en cas de multiples employeurs, et ces dispositions demeurent dans les faits largement théoriques.

[215] Concernant les CDDU, on peut esquisser quatre types de relations sociales dans l'entreprise ou la branche, étant rappelé qu'il existe théoriquement un accord employeurs-salariés sur son usage constant :

- forte présence syndicale / forte présence des CDDU (ex : intermittents du spectacle, sportifs professionnels syndiqués à 90%, dockers dont la convention collective prévoit formellement que le CE et les DP sont informés du nombre de CDDU) : le sujet CDDU fait l'objet de débat et de suivi.
- forte présence syndicale / faible présence de CDDU (ex : enseignement) : le CDDU fait l'objet d'un minimum de débat et de suivi
- faible présence syndicale / forte présence de CDDU (ex : hôtellerie-restauration, bucherons à la coupe) : le CDDU est faiblement débattu et suivi
- faible présence syndicale / faible présence de CDDU (convoyage de véhicules) : le CDDU est faiblement débattu et suivi.

[216] La situation des CDDU est donc faiblement contrôlée du point de vue de l'action collective.

### 2.3.2.2. Par l'inspection du travail<sup>26</sup>

[217] Les infractions sanctionnées après visite de l'inspecteur de travail<sup>27</sup> concernant le CDDU sont exceptionnelles : d'abord parce qu'en soi le nombre d'infractions au code du travail sanctionnées est infime par rapport à celui des infractions commises et même relevées ; ensuite parce que le CDDU n'a jamais fait l'objet des axes prioritaires nationaux ou régionaux de contrôle de l'inspection du travail, ceux-ci étant fondamentalement consacrés à la santé et à la sécurité dans le travail et à la lutte contre l'emploi illégal ; enfin parce que l'inspection n'est pas juge des contrats de travail.

[218] L'inspection du travail peut rencontrer par contre la situation des CDDU lorsqu'elle tangente celle du travail illégal (ex : travail dans l'événementiel des foires, salons, grandes manifestations sportives et culturelles).

### 2.3.2.3. Par les URSSAF

[219] Comme on le verra dans la partie 3, les URSSAF disposent – depuis 2013 – de la donnée CDDU. Elles ne l'utilisent néanmoins pas en matière de contrôle.

[220] En effet, les infractions aux règles du code du travail (en matière de CDDU : succession abusive) ne sont pas du ressort de l'URSSAF. Concernant le droit de la sécurité sociale, le contrôle *a posteriori* de l'URSSAF concerne la masse salariale déclarée par établissement, non les personnes, ce qui sera amené à changer avec la généralisation de la DSN en 2016-2017.

[221] Les plans de contrôle des URSSAF, nationaux ou régionaux, ne ciblent pas les CDDU. Par contre, ils intègrent comme secteurs à risque certains secteurs éligibles au CDDU : HCR, déménagement, intermittents du spectacle, événementiel.

---

<sup>26</sup> Cf. aussi l'organisation spécifique mise en œuvre pour les intermittents du spectacle par l'article L 1246-1 du code du travail

<sup>27</sup> S'agissant majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, le CDDU était majoritairement contrôlé par les contrôleurs du travail

#### 2.3.2.4. Par le juge

- [222] Il reste alors pour contrôler les dispositions de l'article L 1242-2 du code du travail, le juge du contrat, c'est-à-dire le Conseil des prud'hommes, la chambre sociale de Cour d'appel, la chambre sociale de la Cour de cassation. Plus exceptionnellement la juridiction répressive, un certain nombre de règles étant assorties de sanctions pénales (ex : récidive en cas d'embauche injustifiée en CDDU<sup>28</sup>).
- [223] Ce contrôle est un contrôle strict, lourd mais par exception.
- [224] Contrôle strict puisque le juge vérifie soigneusement l'existence d'un contrat écrit et de ses dispositions obligatoires ; sa transmission dans les deux jours suivant l'embauche ; l'appartenance de l'activité principale de l'entreprise au champ des secteurs éligibles au CDDU ; les raisons objectives précises pour recourir à celui-ci (sans être lié par des listes de métiers établies par les conventions collectives) ; l'existence d'une durée minimale s'agissant d'un contrat à terme imprécis.
- [225] Contrôle lourd puisque le juge requalifie automatiquement le CDDU en CDI ce qui conduit à reconstitution de carrière et régularisation de la rémunération (au niveau de ce qu'aurait été celui du CDI, en durée à temps plein si le salarié le demande, en tenant compte des périodes interstitielles entre les divers CDDU<sup>29</sup>), à une indemnité d'un mois de salaire, aux coûts du licenciement s'il n'y a pas de réintégration par l'employeur.
- [226] Contrôle par exception néanmoins compte tenu de :
- la nécessité d'une initiative du salarié, qui devra apporter les éléments de preuve (période de travail par période de travail) ;
  - l'extrême limitation dans le temps des CDDU (comment, pour un contrat le cas échéant de moins d'une semaine parfois, faire un recours coûteux et long – un an au conseil des prud'hommes de Paris, par exemple, le temps que les parties et leurs avocats aient produit leurs observations, très loin de la prescription de se prononcer dans le mois avec dispense de la conciliation, 5 ou 6 ans en cas d'appel et de cassation ?) ;
  - son caractère précaire et potentiellement répétitif supposant de ménager l'employeur.
- [227] Les recours sont alors surtout dans le monde des CDDU longs et répétés (ex : spectacle enregistré), à l'issue du contrat lorsque celui-ci n'est pas renouvelé (*a fortiori* s'il manque quelques jours pour bénéficier de l'assurance chômage), dans une séquence CDDU-CDI-Licenciement (où fait partie de la contestation du licenciement la requalification en CDI de la période en CDDU), dans les secteurs avec forte présence syndicale, dans les secteurs aux salariés qualifiés (enseignement, mais le nombre de contentieux dans le secteur a fortement chuté depuis qu'en 2012 la convention collective a revu à la baisse et en précision les emplois éligibles au CDDU).
- [228] On est alors dans quelques décisions de justice par an, soit un nombre infime par rapport au 1,2 million de salariés embauchés au moins une fois dans l'année<sup>30</sup> en CDDU, sans que ce domaine constitue au niveau de la Cour de cassation un domaine de contentieux plus notable qu'un autre en matière de droit du contrat de travail.
- [229] **En conclusion de cette partie 2, la mission constate que le champ d'application du CDDU n'est ni clair, ni justifié, ni respecté, ni contrôlé.**

<sup>28</sup> Cf. la condamnation pénale pour cette raison de l'ancien PDG de TF1, P. Le Lay.

<sup>29</sup> Et même s'il a travaillé entre deux CDD ou a été indemnisé par le régime d'assurance chômage. Celui-ci peut néanmoins réclamer au salarié le remboursement des allocations de chômage.

<sup>30</sup> Source ACOSS – DADS 2014.

[230] Cette situation est largement due à un défaut d'ordonnancement juridique depuis 1982 caractérisé par :

- une absence de définition claire de la logique des CDDU par la loi (celle d'emplois permanents occupés par une succession d'emplois temporaires) conduisant d'ailleurs depuis 30 ans à une jurisprudence, soit changeante, soit contestée ;
- une délégation maximale de la loi à la convention ou l'accord collectif de la définition du CDDU, sans fixer tous les « principes essentiels de son régime juridique »<sup>31</sup> en termes de justification de celui-ci (ex : de l'usage constant, des organisations productives), ni de points de régulations obligatoires comme on va le développer en partie 3 ;
- une absence de regard interprofessionnel veillant à la cohérence et aux frontières du champ des CDDU, à son actualisation régulière, à l'absence de « collusion » employeurs-salariés pour étendre le CDDU au sein d'une branche, à l'absence de déport de dépenses d'un secteur d'activité sur un autre (notamment concernant l'assurance chômage) comme on va le développer en partie 3.

[231] C'est un nouvel ordonnancement juridique qu'il faudra alors construire en partie 5.

[232] Il faut maintenant analyser en partie 3 les conséquences socio-économique de cet abandon aux acteurs (partie 2) d'un outil très plastique (partie 1).

---

<sup>31</sup> Par ces termes, la mission fait allusion à la décision n° 2014-386 QPC du 11 avril 2014 du conseil constitutionnel par laquelle celui-ci a déclaré contraire à la Constitution le dispositif de portage salarial prévu par la loi du 25 juillet 2008 au motif notamment que « s'il est loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application du droit du travail, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ».



### 3 LES RESULTATS DES REGLES : QUEL MODELE SOCIO-ECONOMIQUE S'EST CONSTITUE AUTOUR DU CDDU ?

[233] La présente partie montrera :

- l'attrait du modèle socio-économique auquel le CDDU a abouti, du point de vue des employeurs et parfois des salariés
  - la faiblesse de ses régulations
- et en conséquence
- la forte progression du nombre, de la faible durée et de la récurrence de ces contrats spécifiques.

[234] La notion de modèle est évidemment employée ici dans son acception de représentation simplifiée de la réalité et non dans son acception d'exemple à suivre.

[235] 1/ Les données statistiques disponibles

Tableau 11 : Présence ou non de la donnée CDDU dans les principales bases statistiques.

INSEE	Enquête Emploi	Non Une seule catégorie de CDD
DARES	Déclaration de mouvements de main d'œuvre	Non N'isole pas les CDD de moins d'un mois
DARES	Enquête de mouvements de main d'œuvre	Non
ACOSS	Déclaration préalable à l'embauche (ex déclaration unique d'embauche)	Non 3 catégories seulement : CDI, CDD de plus d'un mois, CDD de moins d'un mois. Pas d'indication de la période d'embauche, ni de salaires 10% des DPAE ne donnent pas lieu à embauche Une partie des renouvellements de contrats ne fait pas l'objet de DPAE
ACOSS	Déclaration unifiée de cotisations sociales (dont cotisations chômage, hors intermittents du spectacle)	Oui, depuis juillet 2013, compte tenu de la majoration de cotisation patronale d'assurance chômage en cas de recours à un CDDU de moins de 3 mois
ACOSS	Déclaration annuelle de données sociales	Oui, depuis la DADS 2014. La DADS distingue trois motifs de recours à un CDD : accroissement temporaire d'activité, CDDU, autres motifs de recours.
ACOSS	Déclaration sociale nominative	Oui
Pôle emploi / UNEDIC	Fichier national des allocataires	Uniquement pour intermittents du spectacle

[236] Jusqu'à la décennie 2010 et sauf exception dans tel secteur (intermittents du spectacle), le sujet des CDDU n'était pas documenté statistiquement à l'interne des CDD, fait très critiquable quand on a constaté leur dérive en partie 2 et qu'on constatera dans la présente partie les limites du modèle socio-économique du CDDU et de ses évolutions depuis 30 ans. Deux faits majeurs sont intervenus pour modifier cette situation, à l'externe de l'administration.

[237] a/ L'étude de l'ACOSS de décembre 2011

[238] Dans une étude de décembre 2011<sup>32</sup> analysant la décennie 2000, l'ACOSS avait mis en lumière l'existence d'un nombre très élevé de CDD de moins d'un mois et de moins d'une semaine (hors intérim) et constaté qu'ils étaient souvent dans les secteurs éligibles au CDDU :

- en 2010 : sur 19,4 millions de déclarations uniques d'embauche, 3,1 l'avaient été en CDI, 3,9 en CDD de plus d'un mois, 12,4 millions en CDD de moins d'un mois (dont 8,9 de moins d'une semaine) ;
- de 2000 à 2010 (notamment à partir de 2003), les CDD de moins d'un mois avaient augmenté de 88% et ceux de moins d'une semaine de 120% par rapport à un emploi salarié qui avait augmenté de 6%. Ce trend s'est poursuivi depuis ;
- les secteurs éligibles au CDDU représentaient 12% de l'emploi salarié total et 57% des contrats de moins d'un mois en 2010 et ils avaient contribué pour les deux tiers à la forte progression des contrats courts sur la décennie 2000.

[239] Mais à l'époque donc, l'ACOSS ne disposait pas de la donnée CDDU et raisonnait par proxy « CDD de moins d'un mois dans un secteur éligible au CDDU = CDDU ».

[240] b/ L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013<sup>33</sup>.

[241] Fortement interpellés par l'étude de l'ACOSS de 2011, les syndicats, et notamment la CFDT, ont porté dans la négociation de l'ANI la majoration des taux de cotisation patronale à l'assurance chômage des CDD les plus courts et notamment celle des CDDU (cf. ci-après les dispositions retenues). La donnée CDDU est donc depuis le 1 juillet 2013 isolée dans le recouvrement des cotisations patronales d'assurance chômage.

[242] Pour le futur, la généralisation de la DSN mensuelle d'ici le 1 juillet 2017 permettra de suivre la donnée CDDU, y compris, ce qui est fondamental, à l'infra-mensuel. On peut penser par ailleurs que le suivi en temps quasi réel de l'ensemble des données relatives à l'emploi de chaque salarié permettra d'enrichir fortement le suivi de contrats atypiques tels que les CDDU.

[243] Au-delà des statistiques, la mission souligne l'intérêt d'études, de recherches et de monographies sur les conséquences humaines de « la vie en CDDU ». Hors intermittents du spectacle, la mission constate que les salariés en CDDU n'ont donné lieu qu'à de rares travaux : bucherons à la coupe, enquêteurs vacataires, ouvriers dockers occasionnels, extra de restauration et personnel d'entretien dans l'hôtellerie.

[244] 2/ La base de données constituée par l'ACOSS<sup>34</sup>

[245] A la demande de la mission, l'ACOSS a constitué une base de données :

- répartissant les embauches 2014 en CDDU par secteur d'activité, par salarié, par ETP, par métier, par durée, par âge, par niveau de qualification, par niveau de salaire, par récurrence chez le même employeur, par taille d'entreprise
- comparant les données relatives au CDDU à celles des autres contrats de travail du secteur d'activité concerné.

[246] L'ensemble de ces données est analysé dans les annexes 1 (analyse générale) et 2 (analyse secteur par secteur) dont les principales conclusions justifient et illustrent l'analyse de la présente partie.

<sup>32</sup> Acosstat n° 143, décembre 2011

<sup>33</sup> Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés

<sup>34</sup> Les données ne comportent pas celles du secteur agricole (relatives aux exploitations forestières et aux associations intermédiaires agricoles)

- [247] Toutes ces données sont exploitées pour la première fois et sont par conséquent perfectibles sur la durée.
- [248] La mission a fait un choix très important en matière de secteur d'activités analysés en ne retenant pas les 30 secteurs en droit éligibles au CDDU mais 25 secteurs dont les embauches en CDDU représentent en fait soit plus de 10 000 personnes, soit plus de 20% des embauches<sup>35</sup>, qu'ils soient éligibles ou non au CDDU comme on l'a montré en partie 2. L'analyse du modèle socio-économique du CDDU dans sa réalité justifie ce choix.

---

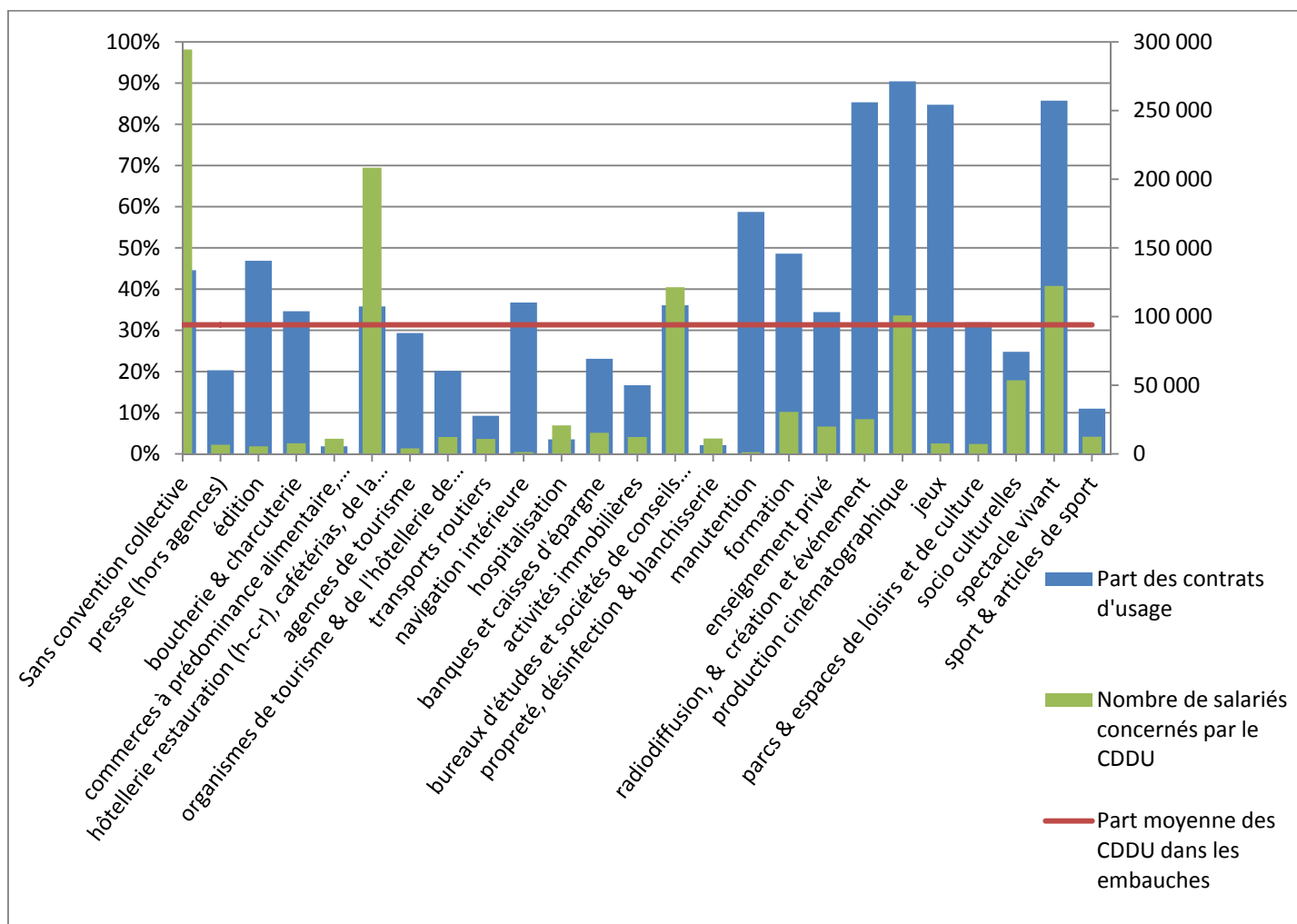
<sup>35</sup> Le secteur « chasse, nature et protection de la nature » aurait pu être retenu compte tenu de la part des CDDU dans les embauches ; toutefois, leur nombre, très marginal, a conduit la mission à l'exclure de ses analyses.

Tableau 12 : Des 30 secteurs d'activité juridiquement éligibles au CDDU aux 25 secteurs analysés dans la présente partie

<p>30 secteurs initiaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 secteur agricole (exploitations forestières)</li> <li>- 5 secteurs tombés en désuétude (réparation navale, chantiers de BTP à l'étranger, entreposage et stockage de viande, coopération technique, centres de loisirs et de vacances)</li> <li>- 4 secteurs éligibles en droit et vivant de fait mais ayant moins de 10 000 embauches en CDDU ou moins de 20% d'embauches (recherche, assistance, convoyage de véhicules, services à la personne par entreprise à but lucratif)</li> <li>+ 7 secteurs où le CDDU a été étendu de fait (presse, commerce à prédominance alimentaire, agences de tourisme, organismes de tourisme, hospitalisation, propreté-désinfection-blanchisserie, branches socioculturelles)</li> </ul> <p>Il y a ensuite dans les 20 secteurs initiaux et qui sont retenus par les deux critères de densité des CDDU des regroupements ou des éclatements effectués par la nomenclature de l'ACOSS.</p> <p>Au final, les 25 secteurs qui sont retenus dans cette partie et les annexes sont les suivants par ordre décroissant de contrats d'usage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hôtellerie-restauration (éclatée en la branche éponyme et 3 autres branches : boucherie-charcuterie, jeux, navigation intérieure)</li> <li>- Spectacle enregistré (éclaté en 3 branches : édition - phonographique ; radiodiffusion ; production cinématographique, et une partie des « sans conventions »)</li> <li>- Services à la personne par associations intermédiaires (il s'agit de l'essentiel des « sans conventions »)</li> <li>- Spectacle vivant</li> <li>- Prestataires de services (regroupant enquêtes-sondages et les 4 secteurs de l'événementiel)</li> <li>- Activités socioculturelles</li> <li>- Formation</li> <li>- Hospitalisation privée</li> <li>- Espaces de loisirs (dont activités foraines)</li> <li>- Enseignement</li> <li>- Déménagement</li> <li>- Activités immobilières</li> <li>- Presse</li> <li>- Organismes de tourisme</li> <li>- Banques</li> <li>- Sport</li> <li>- Propreté-désinfection-blanchisserie</li> <li>- Commerce alimentaire, épiceries coopératives de consommation, grands magasins</li> <li>- Manutention portuaire</li> <li>- Agences de tourisme</li> </ul>
--

[249] Les données relatives à chacun des 25 secteurs en termes de part des CDDU dans les embauches et de nombre de salariés concernés par celles-ci sont les suivantes :

Graphique 1 : Part des CDDU dans les embauches en 2014 et nombre de salariés concernés



Source : ACOSS – DADS 2014

### 3.1 Le modèle socio-économique du CDDU

[250] On résumera le modèle socio-économique du CDDU autour des quatre éléments suivants qui seront repris un à un dans les développements à venir :

Employeur	Flexibilité	Pesée sur les rémunérations
Salarié	Précarité	Faibles rémunérations

[251] Ces quatre points seront complétés par un cinquième, l'enchâssement du CDDU dans l'assurance chômage, qui facilite le modèle socio-économique du point de vue de l'employeur et en atténue les conséquences du point de vue de certains des salariés, au prix d'un transfert financier vers les autres secteurs économiques.

#### 3.1.1 Du point de vue de l'employeur

[252] La description du modèle socio-économique du CDDU du point de vue des employeurs appelle le tableau 13 et les remarques liminaires suivantes, étant rappelé que l'employeur s'entend d'une entreprise du secteur privé marchand à une association du secteur administré ou subventionné comme dans le monde du spectacle (les associations représentent par exemple 80% du secteur du spectacle vivant).

Tableau 13 : Quartiles et extrema selon le critère analysé pour des embauches en CDDU

	Part des contrats d'usage	Nombre de contrats d'usage	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	% ETP par salarié	Durée moyenne pour chaque secteur du contrat (jours)	Durée médiane pour chaque secteur du contrat (jours)	Age moyen du salarié pour chaque secteur du contrat	Age médian du salarié pour chaque secteur du contrat
minimum	2%	2 541	1 326	226	4%	7	2	20	19
1er quartile	20%	17 127	7 661	744	8%	26	8	32	28
moitié	34%	28 848	12 269	1 835	10%	33	15	35	33
3ème quartile	47%	89 689	30 636	3 314	13%	41	25	38	36
maximum	90%	1 005 049	294 452	27 166	27%	75	38	44	44

Source : ACOSS – DADS 2014

[253] 1/ Le modèle du CDDU concerne essentiellement 25 secteurs d'activités, qui, à une exception près (la manutention portuaire) sont dans le secteur tertiaire.

[254] Si, dans le secteur tertiaire, les CDDU représentent 39% des embauches en flux, ils ne représentent que 6,9% des contrats en stock.

[255] Il ne s'agit donc pas ici d'engager une réflexion générale sur la flexisécurité dans notre pays.

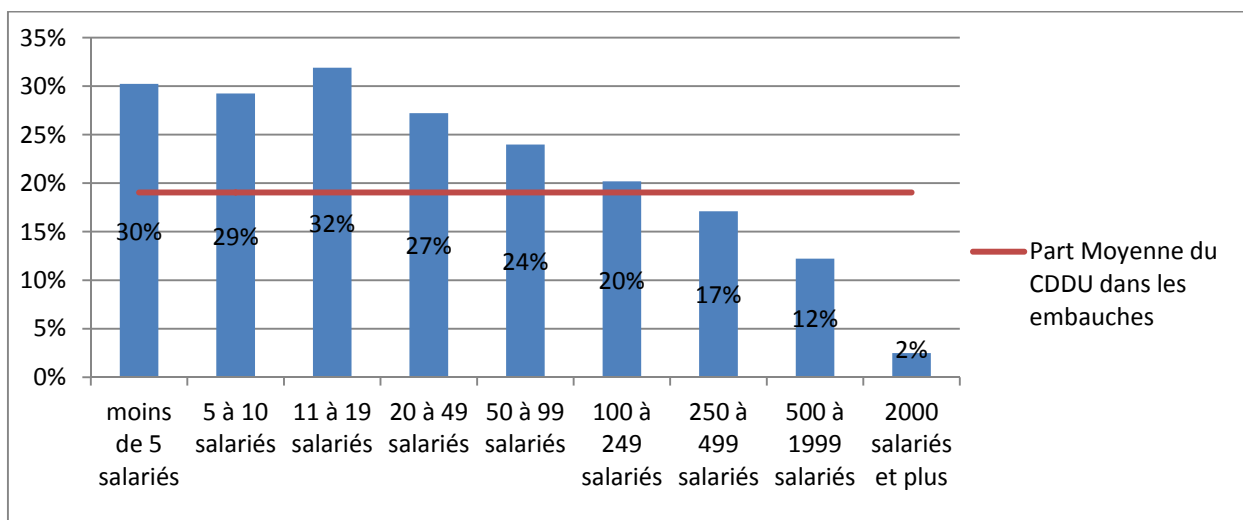
[256] 2/ Chaque secteur d'activité a recours aux embauches en CDDU dans des proportions relatives et absolues très différentes :

- en termes absolus : cinq secteurs représentent à eux seuls près de trois quarts des embauches en CDDU : l'hôtellerie-restauration (18%), le spectacle enregistré (16%), les services à la personne par les associations intermédiaires (15%), le spectacle vivant (14%), les professions de l'événementiel (10%)
- en termes relatifs, trois secteurs sont complètement structurés par l'embauche en CDDU (supérieure à 80% des embauches totales), le spectacle vivant, le spectacle enregistré et les services à la personne par les associations intermédiaires. Par contre, les deux autres grands secteurs ont recours à une palette de contrats plus large, puisque les CDDU n'y représentent qu'un tiers des embauches (hôtellerie-restauration, professions de l'événementiel); on reviendra longuement sur ces alternatives ou compléments du CDDU en partie 4.

[257] 3/ Les statistiques de l'ACOSS ne permettent pas de descendre au niveau des sous-secteurs. Or, cet éclairage peut être essentiel dans certains cas : l'hôtellerie-restauration compte par exemple 18% d'embauches en CDDU, mais ce chiffre est plutôt de 60% dans le sous-secteur « traiteur ». Les statistiques permettent par contre de distinguer les principaux métiers de chaque secteur (ex : artistes/techniciens du spectacle) comme l'annexe 2 l'analyse secteur par secteur.

[258] 4/ Le modèle de CDDU concerne majoritairement les TPE et les PME<sup>36</sup>

Graphique 2 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille de l'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

[259] Mais un nombre non négligeable de secteurs voient les entreprises de plus de 250 salariés avoir recours au CDDU : spectacle vivant, spectacle enregistré, centres de loisirs, formation, enseignement, événementiel, extra dans les secteurs jeux et navigation intérieure, activités immobilières, propreté, banques.

[260] 5/ Chaque secteur d'activité a recours à l'organisation productive justifiant des CDDU et décrite en partie 2 pour des nécessités économiques différentes, ici exprimées de façon « littéraire » et ne reposant pas sur une analyse de leur modèle économique. Cette analyse sera nécessaire comme on le dira en partie 5 pour proposer des réformes.

<sup>36</sup> Rappel : Les TPE ont entre 0 et 19 salariés, les PME entre 20 et 249 salariés

[261] La flexibilité (dans la répétitivité) renvoie à l'imprévisibilité et l'irrégularité de la conjoncture économique internationale (manutention portuaire) ou nationale, à celles de la conjoncture météorologique (restauration, coupe forestière), à celles de la demande des consommateurs (la consommation à la dernière minute), à la singularité du produit (tout le secteur de la création) ou du service nécessaire (assistance et évacuation sanitaire), à la variation du lieu de réalisation (enquêtes et sondages, activités foraines), à la concentration événementielle de son déroulé, au raccourcissement du cycle productif avant sa succession par un autre dans des secteurs qui vivent de la nouveauté ou de l'originalité (spectacle), à la rotation du personnel liée à ses mauvaises conditions de travail (hôtellerie-restauration).

[262] La pesée sur les rémunérations renvoie à l'exposition à la concurrence internationale (manutention portuaire, foires, salons et congrès, tournage de film) et nationale, à la faiblesse des ressources des clients ou d'une partie d'entre eux (aides à la personne, spectacle), à la faiblesse du taux de marge du secteur et de la structure de ses entreprises, au poids de la rémunération de la main d'œuvre (déménagement, hôtellerie restauration), à la baisse de l'activité (activités foraines).

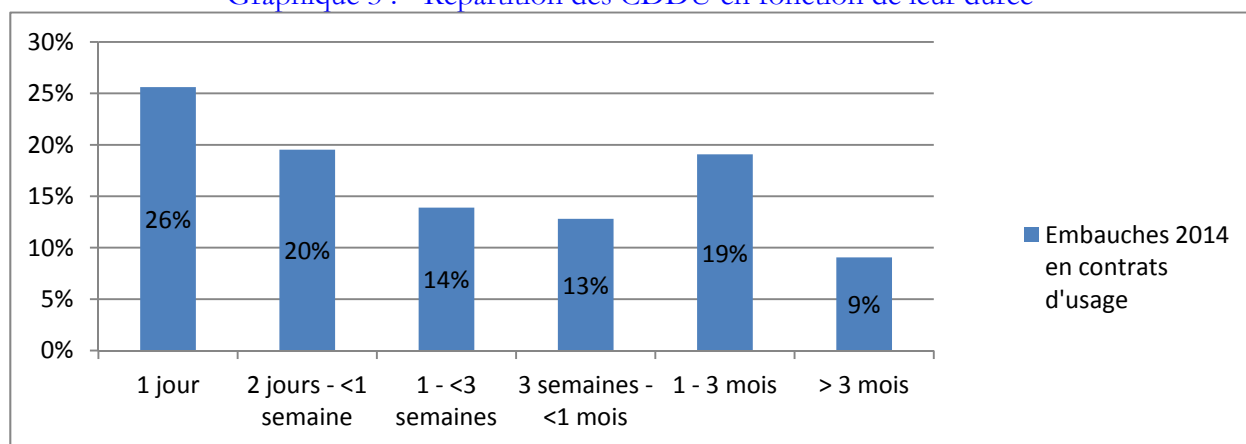
### 3.1.1.1. La flexibilité

[263] Le CDDU est un outil permettant une très forte flexibilité de l'emploi au sein d'une même entreprise :

- parce qu'il n'a pas de limite ni haute, ni basse dans le temps
- parce qu'il peut être répété, soit par personne, soit par emploi, sans limitation de nombre, ni de durée et sans délai de carence et sans indemnisation de la fin du contrat.

[264] Deux types de données caractérisent cette flexibilité : la durée des CDDU et leur récurrence chez le même employeur, synthétisés pour les 25 secteurs par les deux tableaux suivants.

Graphique 3 : Répartition des CDDU en fonction de leur durée



Source : ACOSS – DADS 2014



Tableau 14 : Distribution du nombre de contrats par salarié et de leur durée.

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne des durées moyennes des contrats par salarié	Médiane des durées moyennes des contrats par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur	Moyenne du nombre de contrats de moins d'un mois par salarié auprès d'un même employeur
<b>TOTAL tous secteurs confondus</b>	<b>1,34</b>	<b>2,96</b>	<b>51</b>	<b>19</b>	<b>1,62</b>	<b>1,79</b>
min	1,01	1,12	21,92	2,13	1,06	1,07
1er quartile	1,04	1,67	39,84	14,90	1,33	1,44
2ème quartile	1,08	2,57	52,58	22,88	1,74	1,94
3ème quartile	1,19	3,27	64,14	30,33	1,89	2,12
Max	2,14	10,23	93,76	90,68	3,85	3,96

Source : ACOSS – DADS 2014

[265] Concernant la durée des CDDU, le sujet le plus notable est naturellement **l'importance des contrats extrêmement courts : un quart de moins d'un jour, presque la moitié de moins d'une semaine et il peut exister des CDDU d'une heure** (ex : une heure renouvelable au souhait du client pour du soutien scolaire à domicile). Parmi les 5 secteurs fondamentaux, ce sont les deux secteurs du spectacle qui se caractérisent par la brièveté des contrats par une durée médiane de 2 jours pour le spectacle enregistré (3 pour le cinéma), 3 pour le spectacle vivant, tandis que les autres secteurs ont des médianes plus hautes : 10 jours pour hôtellerie-restauration, 13 pour événementiel, 23 pour services à la personne par associations intermédiaires.

[266] Si l'on confronte les chiffres du spectacle à la logique du CDDU - une organisation productive où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée - on peut vraiment se poser la question de la nature de missions de un ou deux jours (quel projet de création dure si peu ? n'est-on pas dans la prestation de service ponctuelle pour faire face à un surcroît d'activité ?) et donc la question d'organisations totalement atomisées auxquelles ce type de missions (donc ce type de contrat) a conduit.

[267] Concernant la durée des CDDU, la mission observe en deuxième lieu que leur réglementation évite à l'employeur d'appliquer les garanties du travail à temps partiel :

- en matière de répartition du temps de travail (mêmes si ces garanties ont été fortement individualisées), de prévisibilité de celui-ci sur la semaine ou sur le mois, de modification de la répartition initiale
- en matière de durée minimale hebdomadaire. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (ANI du 11 janvier 2013 et loi du 14 juin 2013), la durée minimale des salariés à temps partiel est fixée obligatoirement à 24h par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée (avec de multiples exceptions en termes de période de calcul et dérogations ou renoncations individuelles concernant les salariés, mais négociées collectivement et étendues par l'Etat. A ce stade, un métier éligible au CDDU est dans la liste des premières dérogations, celui de convoyeur de véhicules). Mais le point fondamental est que lorsque le CDDU est inférieur à la semaine, il se trouve exclu de cette durée minimale.

- [268] Concernant la répétitivité des CDDU, leur flexibilité peut concerner une très longue durée (un arrêt du 24 juin 2015 de la Cour de cassation concerne une technicienne vidéo ayant travaillé pour une société de production télévisuelle pendant 9 ans en concluant successivement 589 CDDU).
- [269] De nombreux interlocuteurs de la mission ont ainsi estimé que le CDDU était en comparaison internationale le CDD le plus court et le plus fragmentable et créait avec le CDD de droit commun – sans compter le CDI - le plus de dualité. Même si la loi le permet, même s'il y a aussi des contrats de travail à temps partiel de quelques heures, même si le CDDU est réservé à certains secteurs à la structure productive spécifique, ces interlocuteurs se sont demandé s'il y avait du sens à éclater une relation de travail de la sorte (et d'en revenir dans certains cas au travail à la tâche, comme par exemple les femmes de ménage d'hôtel payées à la chambre).
- [270] Quelques secteurs éligibles au CDDU, conscients de la très mauvaise image de marque du contrat, ont mené de ce fait une forte révision de leur champ d'application (enseignement en 2012).
- [271] La mission estime pour sa part qu'aucune organisation productive pérenne ne peut s'équilibrer normalement sur la base d'une succession permanente de missions en CDD de moins d'une semaine. En deçà, la demande de main d'œuvre ressortit d'une prestation de service ponctuelle qui peut être honorée par une main d'œuvre extérieure dont on étudiera les moyens en partie 4 (intérim, prêt de main d'œuvre, contrat de services) auxquels d'ailleurs ont justement recours de nombreux secteurs éligibles au CDDU<sup>37</sup>.
- [272] **C'est bien l'activité productive d'une entreprise qui doit conduire à l'utilisation d'un contrat de travail et non le contraire, *a fortiori* quand ce contrat de travail n'a pas été réévalué depuis plus de 30 ans.**

### 3.1.1.2. La pesée sur les rémunérations

- [273] La formation des salaires obéit secteur par secteur ouvert au CDDU à de multiples facteurs relatifs à l'offre, à la demande, à la qualification, à la quotité de l'emploi. Comme on le verra dans les chiffres de la section suivante relative aux salariés, le CDDU ne concerne pas uniquement des jeunes non qualifiés, puisque la médiane et la moyenne des âges sont de 36 ans et de 37 ans, alors que la médiane de rémunérations est de 1,28 SMIC, quand la moyenne de celles-ci est à 1,87 SMIC.
- [274] Le monde des CDDU est par ailleurs celui d'une forte dispersion des rémunérations, notamment dans le secteur des intermittents du spectacle et des extra (qui vont de l'étudiant au professionnel aguerris).
- [275] Une fois ces éléments posés, le CDDU est un outil de pesée sur les rémunérations pour de nombreuses raisons. Dans l'analyse qui suit, certains éléments imputés au CDDU peuvent aussi concerner les CDD (et les contrats de travail temporaire).
- [276] 1/ Il y a toujours un risque dans la situation d'extrême dépendance des salariés en CDDU d'accepter des rémunérations inférieures aux minima conventionnels (cf. l'artiste prêt à tous les sacrifices pour se produire devant un public et qui accepte un simple défraiement comme un artiste amateur).
- [277] 2/ L'éclatement des contrats propres au CDDU, associé au « trop plein » de main d'œuvre (il y a en moyenne 10 salariés par ETP pour les secteurs ayant recours au CDDU), sont dans ce contexte des éléments à l'avantage de l'employeur pour peser sur les rémunérations.

---

<sup>37</sup> Cette position pourrait être nuancée dans le cas des artistes du spectacle.

- [278] 3/ Il y a toujours un risque dans une relation de travail très occasionnelle que l'employeur ne connaisse pas, donc ne respecte pas, les minima conventionnels (ex : intermittents du spectacle employé par un employeur occasionnel, comme un bar ou une collectivité publique).
- [279] 4/ Le CDDU dispense du versement d'une indemnité de fin de contrat de 10% des salaires versés (ou de 6% en cas d'appui à la formation apporté au salarié).
- [280] 5/ Le CDDU minore le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés<sup>38</sup> versée à l'issue du contrat, puisque cette indemnité est proportionnelle à la durée du travail qui, comme on va le voir, est ajustée au maximum en CDDU à l'activité de l'entreprise.
- [281] 6/ Le CDDU dispense de la part de salaire liée à l'ancienneté et, de façon générale, des mesures liées aux politiques salariales d'attachement et de motivation du personnel.
- [282] 7/ Le CDDU peut dispenser des avantages sociaux que la loi ou les conventions collectives permettent de lier à un minimum d'ancienneté : intéressement (3 mois), participation aux résultats dans les entreprises de plus de 50 salariés (idem) ; rémunération des jours fériés chômés (idem) ; congés pour événements familiaux ; droits à congés (10 jours jusqu'à la loi du 22 mars 2012 après avoir été longtemps un mois) ; maintien du salaire en cas de maladie (de 1 à 3 ans) ; régime de complémentaire santé et de prévoyance (affiliation supposant en règle générale un an d'ancienneté<sup>39</sup>) ; œuvres sociales du CE.
- [283] 8/ Le CDDU de moins de deux mois<sup>40</sup> dispense de l'entrée dans le nouveau régime de prévention de la pénibilité et donc de versement de cotisations à ce régime et/ou d'investissement en termes de conditions de travail, ce qui est *a fortiori* contestable dans des situations où le CDDU permet d'isoler les postes aux conditions de travail difficiles (cf. section suivante). La lutte contre la pénibilité est alors transférée à l'indemnisation de l'interruption d'activité par l'assurance chômage.
- [284] 9/ Le CDDU permet de ne rémunérer que le temps d'intervention « véritablement » effectif, dès lors que le contrat peut être ici ajusté au plus fin ; il permet de remplacer les heures complémentaires ou supplémentaires par de nouveaux contrats ou des avenants au CDDU initial lorsque survient un surcroît d'activité.
- [285] 10/ Le CDDU permet de reporter sur le salarié le coût du temps hors présence (ex : préparation pour enseignement et formation, répétition pour un artiste du spectacle hors la relation de « cachet » qui prend en compte l'ensemble du travail effectué par l'artiste interprète y compris les périodes de travail personnel) ou de le décompter forfaitairement (les métiers de l'événementiel).
- [286] 11/ Le CDDU permet une stimulation à la hausse de la productivité du salarié (dont : fort présentisme) et à la baisse de ses velléités de contestation, d'abord en le choisissant (le renouvellement du CDDU permet une sélection longue et permanente), ensuite en le mettant en compétition avec les autres salariés et en lui faisant espérer l'extension de sa quotité de travail, le renouvellement du CDDU ou sa transformation en CDI au bout de plusieurs années parfois.
- [287] En sens inverse, l'effet productivité du CDDU peut être minoré par une trop forte rotation du personnel, par le fait de se dispenser de faire des progrès de productivité autres, par l'éclatement du collectif du travail, par le risque d'investissement limité du salarié puisque son contrat est limité, par le temps répété d'adaptation et de formation au poste.

<sup>38</sup> Égale à 10% de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence

<sup>39</sup> Les salariés disposant d'un contrat de moins de 6 mois et ceux qui travaillent moins de 24h par semaine pourraient demander à leur employeur un chèque santé à la place d'une affiliation à la complémentaire santé (Plfss pour 2016)

<sup>40</sup> On rappelle que 70% des CDDU ont une durée inférieure à 1 mois et 90% d'entre eux à 3 mois.

- [288] 12/ Le CDDU peut conduire à une rémunération forfaitaire à la tâche, au résultat, indépendante du temps de travail (ex : enquêteurs vacataires, bucherons à la coupe payés au mètre cube).
- [289] 13/ Le CDDU permet de ne pas rémunérer le temps où le salarié est de fait à la disposition de l'employeur, se rendant à son travail par déplacement de longue durée (ex : bucheronnage), attendant comme s'il était en astreinte l'opportunité d'un emploi temporaire (ex : extra, ouvriers dockers occasionnels consultant deux fois par jour le serveur vocal recensant les postes disponibles) ou la confirmation d'un pré-engagement (animation commerciale : pas de dédommagement si le salarié est prévenu 7 jours avant, 50% entre 3 et 7 jours, 100% si le délai de prévenance est inférieur à 3 jours).
- [290] 14/ Le CDDU permet de reporter sur le salarié un certain nombre de frais (enquêteurs vacataires qui prennent à leur charge tous leurs frais, bucherons à la coupe qui doivent acheter leurs outils et équipements de travail, achats compensés par une indemnité de mécanisation mais ensuite imputée sur les salaires et par des prêts sans intérêt pour leur acquisition) alors même que l'un des critères de la relation de travail subordonnée est que l'employeur fournit au salarié les outils et matériaux nécessaires à l'exécution de sa tâche.
- [291] 15/ Comme on l'analysera dans une section suivante, il y a toute une articulation entre indemnisation du chômage et CDDU qui permet de peser sur les rémunérations en CDDU.
- [292] 16/ Plus la rémunération du CDDU est basse et plus l'employeur bénéficie du jeu des réductions des cotisations sociales sur les bas salaires.
- [293] Il existe par ailleurs dans le secteur agricole un dispositif alternatif d'exonération totale ou partielle des cotisations sociales patronales légales (sauf AT-MP) et conventionnelles sur les bas salaires pour les travailleurs occasionnels (dans la limite de 119 jours par année civile pour le même employé chez le même employeur) qui concerne les CDDU (très limités dans le secteur agricole : bucherons à la coupe, salariés des associations intermédiaires agricoles), mais surtout les contrats saisonniers équivalents dans leur régime juridique au CDDU, de fait CDDU du secteur agricole.
- [294] 17/ Le CDDU évite naturellement le coût éventuel de licenciement soit personnel, soit en cas de difficultés économiques, principal motif exposé par les entreprises de recours au CDD.
- [295] **En synthèse, le CDDU permet un ajustement continu de la masse salariale à l'activité de l'entreprise et au contour exact de chacun de ses projets ;** la main d'œuvre n'est plus un coût fixe mais un coût variable et on parvient à une mobilité parfaite des facteurs de production (pourvu que l'on oublie le coût de l'assurance chômage sur laquelle on reporte cette adaptation).
- [296] Lorsque le CDDU est réservé aux premiers « échelons » de la profession (ex : aide déménageur, ouvrier docker occasionnel, extra), on est clairement dans l'abaissement du coût du travail pour les personnes non qualifiées, non par contournement du SMIC en soi, mais par la limitation la plus drastique du temps qu'il rémunère et l'incitation la plus vive à la productivité.
- [297] L'intérêt financier du CDDU est donc très important et explique des extensions de champ qui ne sont d'ailleurs pas sanctionnées.
- [298] On notera enfin en termes de gestion administrative du CDDU un régime d'emploi très simple marqué par l'absence de contrainte procédurale et juridique d'embauche et de fin de contrat (sans aucune formalité), qui peut s'adosser de plus au titre emploi service entreprise (ou agricole ou forain) pour les entreprises de moins de 20 salariés (le TESE est notamment utilisé par le secteur restauration), même si cette simplicité d'emploi doit être répétée à de multiples reprises.

[299] La mission terminera cette analyse par une réflexion plus générale sur les politiques de l'Etat en faveur des secteurs ouverts aux CDDU.

[300] Tout d'abord, un certain nombre de secteurs ouverts au CDDU bénéficient en propre de réductions de cotisations sociales (réduction d'assiette et/ou de taux) au-delà des abattements généraux pour les bas salaires.

Tableau 15 : Les secteurs d'activité éligibles au CDDU et bénéficiant par ailleurs d'une niche sociale

Associations intermédiaires

Particuliers employeurs

Aide à domicile employée par un particulier fragile

Travailleurs occasionnels agricoles

Artistes du spectacle, chansonniers

Formateurs occasionnels dont l'activité n'excède pas 30 jours par an au sein de l'entreprise

[301] Par ailleurs, certains de ces secteurs bénéficient de réductions fiscales (ex : abaissement de la TVA pour la restauration).

[302] Enfin, certains secteurs bénéficient d'aides publiques permettant de baisser le coût du travail (ex : aide au poste pour les associations intermédiaires, subventionnement du monde du spectacle).

[303] La mission remarque à cet égard qu'il n'existe pas de consolidation transparente secteur par secteur du total : CDDU + assurance chômage<sup>41</sup> + exonérations de cotisations + exonérations fiscales + aides publiques et subventions directes. Il n'y a pas non plus de choix raisonné de soutien public à tel ou tel secteur entre abaissement du coût du travail et ajustement au plus fin de la durée du travail au risque de la précarité (CDDU) et de l'accroissement du nombre de chômeurs (enchâssement CDDU-assurance chômage). La mission pense qu'il doit être du rôle de l'Etat de redonner une logique à son action en concentrant ses incitations comme on le proposera en partie 5 sur l'emploi plus stable et plus complet.

### 3.1.1.3. Les problèmes du point de vue des entreprises

[304] Le modèle flexibilité-pesée sur les rémunérations pose trois problèmes massifs pour les entreprises prises en général et non plus celles ouvertes au CDDU.

[305] 1/ Une mauvaise image de marque du CDDU

[306] Le caractère complètement déréglementé du CDDU constitue un contre-exemple considérable dans la recherche d'un équilibre entre flexibilité et sécurisation professionnelle.

[307] 2/ Une concurrence déloyale entre les secteurs qui sont éligibles au CDDU ou s'y sont introduit et ceux, proches, qui ne le sont pas

<sup>41</sup> Le régime d'assurance chômage, piloté par les partenaires sociaux, opère des transferts intersectoriels potentiellement importants mais non chiffrés à ce jour.

- [308] Cet aspect est d'autant plus criant qu'on a montré le caractère non objectif de la liste des secteurs éligibles au CDDU, les extensions irrégulières qui ont été réalisées, les multiples problèmes de frontières existants et qu'on critiquera la notion d'usage constant censé fixer une frontière justifiée.
- [309] 3/ Un transfert vers l'assurance chômage, donc pour partie vers les cotisations patronales des secteurs non éligibles, de l'ajustement productif fin que permet de réaliser le CDDU
- [310] Il s'agit là « d'une double peine » pour les secteurs non éligibles au CDDU : non seulement les secteurs éligibles bénéficient d'un avantage concurrentiel, mais de plus ils reportent sur les autres secteurs le financement de cet avantage. On développera ce point plus loin longuement.
- [311] On comprend alors pourquoi, pour ces trois raisons, le MEDEF, comme un certain nombre de cercles de réflexion qui lui sont liés (l'Institut de l'entreprise<sup>42</sup>, l'Institut Montaigne<sup>43</sup>) sont très critiques vis-à-vis du CDDU et/ou de l'abus de CDD.
- [312] Les remarques de cette section constituent une raison supplémentaire pour redonner la main à une négociation interprofessionnelle sur laquelle on reviendra en partie 5.

### 3.1.2 Du point de vue du salarié

- [313] Il est clair qu'à la flexibilité et à la pesée sur les rémunérations du côté de l'employeur correspondent une discontinuité d'emploi et une pesée sur les rémunérations du côté des salariés. On y ajoutera une problématique de non qualité de l'emploi.
- [314] Cette lecture en symétrie doit toutefois être complétée par trois éléments : le CDDU comme emploi provisoire; le CDDU comme emploi accessoire ; le choix fait dans certains cas par les salariés d'une carrière d'autonomie. On écartera par contre dans la section suivante la justification de l'usage constant du secteur d'activité donc accepté par les salariés.
- [315] En préalable, les données relatives aux salaires et à la qualification qui font l'objet des deux tableaux et graphiques ci-dessous permettent de bien distinguer deux profils d'emploi en CDDU :
- les emplois très faiblement qualifiés, où le CDDU permet de maximiser les coûts de main d'œuvre pour l'employeur en optimisant celle-ci en fonction de sa production (ex : aide déménageur, ouvrier docker occasionnel, extra non qualifié, intervenant à domicile, hôte et hôtesse dans les foires, salons, congrès, magasins, montage et démontage d'installations foraines) ;
  - les emplois nécessitant des compétences spécifiques où là encore l'employeur maximise ses coûts de main d'œuvre en recrutant ses salariés en fonction des projets à réaliser (ex : un professeur, un formateur, un technicien du spectacle, un enquêteur, certains extras).
- [316] On signale de façon plus accessoire le profil d'emploi d'une personnalité donnée qui ne peut être remplacée par une autre (un artiste<sup>44</sup>, un sportif professionnel, un chercheur étranger) où le CDDU permet ici de contourner la limite de 18 mois du CDD.

<sup>42</sup> Flexibilité responsable. Dépasser le dualisme du marché du travail. Décembre 2011

<sup>43</sup> Pauvreté, exclusion, que peut faire l'entreprise. Février 2006.

<sup>44</sup> Les grands artistes lyriques de l'Opéra, les metteurs en scène de l'Opéra et de la Comédie Française, les grands musiciens invités de l'Orchestre de Radio France sont recrutés sous forme de CDDU alors que le reste du personnel de ces ensembles bénéficie d'un statut permanent

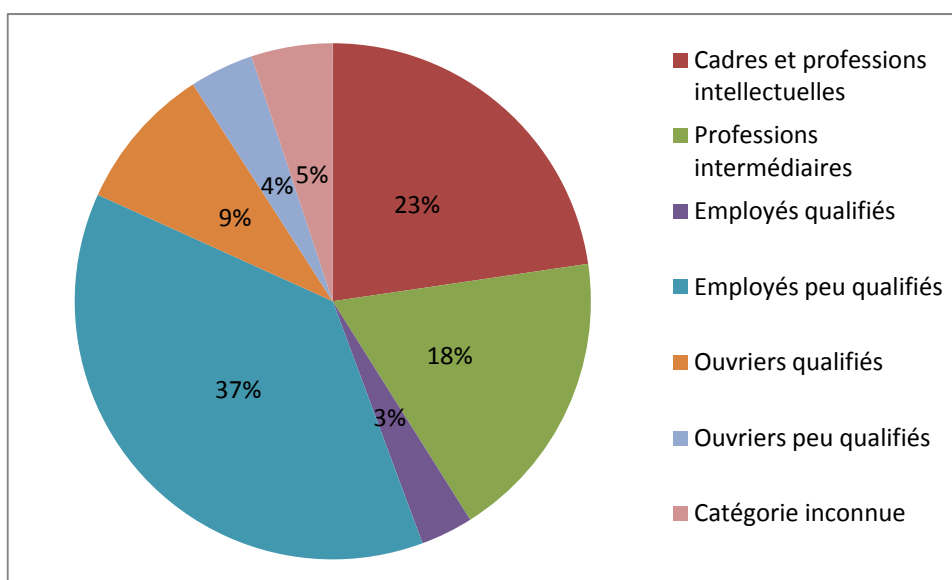
Tableau 16 : Distribution des salaires moyen et médian de chaque secteur (en pourcentage du SMIC)

	Salaire Moyen par secteur	Salaire médian par secteur
min	118%	111%
1er quartile	144%	119%
2ème quartile	188%	135%
3ème quartile	262%	167%
max	445%	251%

Source : ACOSS – DADS 2014

Grille de lecture : Le 3<sup>ème</sup> quartile indique que  $\frac{3}{4}$  des secteurs ont un salaire moyen inférieur à 262% du SMIC et  $\frac{3}{4}$  des secteurs ont un salaire médian inférieur à 167% du SMIC. Le fait que l'écart entre salaires moyen et médian soit important indique une très forte dispersion des salaires pour certains secteurs.

Graphique 4 : Répartition des embauches 2014 en CDDU selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

[317] De plus, les âges moyen et médian des salariés, respectivement 37 ans et 36 ans, sont relativement élevés.

### 3.1.2.1. La discontinuité d'emploi

[318] Si l'on repart de la définition proposée du CDDU comme correspondant à une organisation productive qui se caractérise par / la répétition sans éventuelle limite dans le temps / le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles / de courtes ou moyennes / missions précises / distinctes de la précédente / à l'occurrence non ou peu prévisible, on voit que le CDDU (donc l'organisation productive qui le sous-tend) crée de la discontinuité d'emploi, source dans la plupart des cas :

- de la précarité de l'emploi (la répétition aléatoire d'emplois courts, voire très courts, aléatoire dans leur existence mais aussi dans leur durée et dans leurs horaires) et de la précarité d'espérance d'emploi (impossibilité pour le salarié de déterminer quand son contrat prendra fin, croyance en la persistance des renouvellements)

- de la précarité du travail (de la répétition certes, mais de missions précises et distinctes, au moins en théorie)
- donc de la précarité de la personne qui vit dans l'incertitude du lendemain.

### 3.1.2.2. La faible rémunération

[319] On raisonne ici sur la rémunération du travail en CDDU et non sur les ressources totales de la personne sur lesquelles on reviendra ensuite.

#### [320] Les rémunérations directes

[321] La pesée sur les rémunérations par les employeurs, leur irrégularité, la faible quotité de travail, les faibles perspectives de progression salariale ont naturellement un effet direct sur les salariés en CDDU, *a fortiori* pour les plus basses rémunérations.

#### [322] Les rémunérations indirectes de protection sociale

[323] Il existe trois types de rapport des droits sociaux aux rémunérations directes et aux cotisations assises sur celles-ci.

[324] 1/ Le bénéfice de prestations sans lien avec le versement de cotisations préalables. C'est le cas pour les prestations familiales et les prestations en nature de l'assurance maladie. Dans ce dernier cas toutefois, il existe des constructions administratives complexes autour du Fonds CMU et de l'aide à la complémentaire Santé (même généralisée) et la couverture complémentaire d'entreprise exclut les contrats les plus courts<sup>45</sup>. Ces limites concernent les salariés en CDDU courts.

[325] 2/ Le bénéfice de prestations sans lien avec le versement de cotisations préalables en matière d'ouverture du droit mais fonction de ces cotisations et de leur salaire de base pour le calcul des prestations de remplacement. C'est le cas pour les AT-MP. Un salarié en CDDU pour un contrat faiblement rémunéré aura alors de très faibles ressources d'indemnisation et de réparation.

[326] 3/ Le bénéfice de prestations avec un lien avec le versement de cotisations préalables en matière d'ouverture des droits et en matière de calcul des droits. C'est le cas pour les prestations en espèces des risques maladie, maternité, invalidité, retraite. La réglementation n'a cessé d'alléger les conditions de versement préalables pour l'ouverture des droits, de maintenir des droits notamment en cas de chômage, de coordonner les droits entre régimes ou d'assurer leur portabilité. Mais les contrats les plus courts et les moins rémunérés (ou bénéficiant d'une réduction d'assiette) peuvent ne pas remplir ces conditions, et lorsqu'ils les remplissent les prestations servies le sont sur une base très modeste. Comme on l'a dit par ailleurs, les CDDU les plus courts n'ouvrent pas droit à un régime de prévoyance complémentaire.

[327] La Sécurité sociale est fondée sur une certaine stabilité de l'emploi et les régimes complémentaires sur une grande contributivité. Il n'est pas étonnant que les contrats de travail les plus précaires les mettent à la marge de celle-ci et leur réserve ses seuls minima sociaux.

### 3.1.2.3. La non qualité d'emploi

[328] Il existe dans la liste des métiers éligibles au CDDU des métiers attractifs (ex : les intermittents du spectacle) et on peut penser d'ailleurs que seul l'intérêt du métier permet dans un certain nombre de cas de dépasser les organisations du travail discontinues et faiblement rémunérées. Mais en sens inverse :

---

<sup>45</sup> Voir en note 39 les mesures en cours d'examen dans le Plfss pour 2016



- [329] 1/ Le CDDU crée une subordination resserrée sur le salarié (ex : rémunération uniquement du temps d'intervention) et une pression à la productivité (ex : échéance et menace de la fin de mission) qui est l'exact symétrique de l'effet recherché par les employeurs et analysé précédemment. La CFDT du secteur de l'enseignement parle de harcèlement à la productivité lié au CDDU.
- [330] 2/ Le CDDU étend le temps de mise à disposition de l'employeur non rémunéré. Le salarié doit rester disponible le plus largement possible et répondre immédiatement aux sollicitations, dans une situation approchant celle de l'astreinte dans les organisations « normales » ; en cas d'absence ou de refus, l'employeur s'adressera à quelqu'un d'autre, peut-être définitivement. Le salarié est dans l'insécurité constante, peine à séparer temps de travail et temps de repos.
- [331] 3/ Le CDDU isole les salariés des normes implicites et des solidarités collectives de l'entreprise. Les conditions d'électorat ou d'éligibilité aux IRP les excluent en règle générale (souvent : la moitié de l'année dans le premier cas, la totalité dans le second<sup>46</sup>).
- [332] 4/ Le CDDU est souvent associé à une répartition éclatée, variable, faiblement programmée et peu avantageuse des horaires de travail (ex : coupure journalière importante, saupoudrage sur la journée ou la semaine, travail de nuit et le weekend, horaires décalés et élastiques, temps partiel contraint), à leur forte extension voire dépassement des limites légales conventionnelles (ex : dévotion intégrale au programme de coupe d'arbre, très longues heures de travail dans le secteur restauration). Les chiffres transmis par la DIRECCTE d'Ile de France sur les contrats de moins d'un mois confirment les précédentes notations : pour la période 2009-2012 : 73% d'entre eux travaillent le samedi, 58% le dimanche, 66% en soirée, 38% la nuit.
- [333] 5/ Dès lors que le CDDU est fondé sur la répétition de tâches, il peut se trouver du côté de leur monotonie.
- [334] 6/ Comme les autres CDD et contrats de travail temporaire, le CDDU ne peut être conclu pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux exposant les salariés aux agents chimiques dangereux, sauf dérogation du DIRECCTE (article L 1242-6 du code du travail).
- [335] Mais au-delà, un certain nombre de métiers éligibles au CDDU sont pénibles et/ou accidentogènes, conduisent à une usure physique prématurée, comme du côté des hommes le bucheronnage, la manutention lourde dans le déchargement des navires, le déménagement, ou du côté des femmes le ménage dans les hôtels ou les risques psychosociaux dans les services à la personne. Un sociologue parle pour les bucherons à la coupe de « conditions de travail proches d'un châtement permanent »<sup>47</sup>.
- [336] Ces conditions de travail ne sont, de fait, pas suivies par la médecine de prévention pour les contrats courts.
- [337] Leur exercice lors d'interventions de courte durée, espacées dans le temps, confiées à des salariés peu formés comme ce peut être le cas en cas d'embauche de CDDU peut accroître les risques d'occurrence et de gravité des accidents du travail par défaut de prévention des risques professionnels.
- [338] On rappelle sur ce point :
- que les cotisations d'AT-MP sont désormais largement mutualisées et non plus fonction directe et immédiate des sinistres constatés ;
  - que le compte personnel de prévention de la pénibilité n'est pas applicable aux salariés qui enchaînent les CDD courts dans des situations qui les exposeraient à des facteurs de pénibilité.

<sup>46</sup> Cf. les articles L. 2314-15 et L.2314-16 du code du travail.

<sup>47</sup> Les salariés payés à la tâche dans le forestage : portée actuelle d'un métier réputé archaïque. A. Morice, in : organisation et intensité du travail (sous la direction de Askenazy, Cartron, de Coninck, Gollac). 2006

- [339] La circulaire du 13 mars 2014 précise en effet que pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. Mais elle précise aussi que « dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité ».
- [340] Cette interprétation ménage le principe du caractère annuel de l'exposition et limite la complexité de gestion pour l'employeur, mais ce sont des salariés qui ont le plus besoin du compte pénibilité qui en sont privés<sup>48</sup>.
- [341] Il ne faut d'ailleurs pas se voiler la face sur le recours pour l'ensemble de ces raisons à la main d'œuvre étrangère dans certains secteurs éligibles au CDDU, cas du bucheronnage à la coupe (depuis la fin des années 60) ou des femmes de chambre dans l'hôtellerie.
- [342] 7/ L'exercice de fonctions très occasionnel fait souvent des salariés en CDDU des métiers invisibles et non reconnus.
- [343] 8/ L'exercice de fonctions très occasionnel crée un climat de compétition qui peut être délétère entre salariés, pour obtenir un CDDU, pour voir accroître sa quotité de temps de travail, pour espérer être embauché en CDI<sup>49</sup>.
- [344] 9/ Il peut exister des secteurs éligibles au CDDU aux rapports sociaux très durs et où le donneur d'ouvrage reste hégémonique.

#### 3.1.2.4. Le CDDU comme emploi provisoire

- [345] Hors régime d'assurance chômage, la première amodiation à la situation des CDDU (comme des CDD) dépend de la durée de leur enchaînement. Toutes les discontinuités n'exposent en effet pas au même niveau de risque :
- [346] - certaines peuvent être courtes et simplement une étape vers un emploi rémunérateur à temps plein, étape pendant laquelle on acquiert une expérience professionnelle et une motivation, accède à des réseaux, entretient son capital.
- [347] Appartient à cette catégorie le CDDU conçu comme réservé au primo-accédants à l'emploi dans une branche donnée (aide déménageur, ouvrier docker occasionnel fonction fondamentalement réservée aux jeunes<sup>50</sup>, extra de restauration où c'est la norme de débiter de la sorte), même si la mission a estimé que cela n'avait rien à voir avec la logique du CDDU et qu'il s'agissait là plutôt d'abaisser le coût du travail des jeunes non qualifiés.
- [348] - il peut y avoir en sens inverse un enchaînement durable de CDDU, soit dans des métiers non qualifiés, soit dans des métiers qualifiés parce que dans ce cas l'organisation productive est conçue autour des CDDU comme dans le monde des spectacles vivant et enregistré. C'est dans ce cas que le CDDU est une trappe à précarité et le cas échéant à pauvreté.
- [349] Comme on l'a vu, l'âge médian des salariés en CDDU est de 36 ans, allant de 19 à 44 ans selon les secteurs. L'emploi en CDDU constitue pour certains l'ensemble de leur carrière professionnelle) à l'issue de laquelle il peut n'y avoir que les minima sociaux.

<sup>48</sup> Voir note de bas de page n°40

<sup>49</sup> On rappelle qu'en moyenne pour 10 salariés embauchés en CDDU, il y a un équivalent temps plein disponible.

<sup>50</sup> La convention collective prévoit une commission de régulation du travail des dockers occasionnels où « les jeunes » sont formellement représentés

[350] Cet âge médian est le suivant pour les 5 principaux secteurs : hôtellerie-restauration (28 ans), spectacle enregistré (37 ans), services à la personne dans les associations intermédiaires (41 ans), spectacle vivant (38 ans), événementiel (35ans).

### 3.1.2.5. Le CDDU comme emploi partagé

[351] Le CDDU peut intervenir en complément d'autres emplois (ex : bucheron à la coupe en automne et en hiver employé comme manœuvre dans les scieries l'autre partie de l'année, l'intermittent du spectacle qui assume des fonctions d'enseignement).

[352] Il n'existe pas de données disponibles sur ce point.

### 3.1.2.6. Le choix fait dans un certain nombre de cas par les salariés d'une carrière d'autonomie

[353] S'il y a des CDDU subis par les salariés, il peut aussi y avoir des CDDU choisis par les salariés et comme l'accord des employeurs est nécessaire, il y a des CDDU choisis par le salarié et l'employeur.

[354] Il a toujours existé une forte demande d'autonomie professionnelle de certains métiers, comme les métiers du savoir, de la création, de la santé, de l'intervention à domicile, autonomie en termes d'organisation du travail (horaires notamment) et en termes de contenu du travail.

[355] Cette demande a pris la forme du travail indépendant et notamment libéral.

[356] Cette demande a aussi pris la forme, à partir des années 20, de travail salarié organisé autour de missions précises, distinctes, aléatoires, faisant l'objet soit de CDI (ex : journalistes professionnels à la pige, mannequins), soit de CDDU (ex : artistes du spectacle).

[357] Le statut de salarié apportait en effet deux ordres d'avantages :

- un minimum de règles en matière de contrat et de droit du travail (ex : repos et congés, SMIC, licenciement lorsque le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur)
- la protection sociale des salariés, à l'origine compte tenu de la faiblesse de la couverture sociale des non salariés, aujourd'hui fondamentalement pour la couverture d'assurance chômage qui indemnise les périodes de non activité (et aussi la couverture AT-MP inexistante chez les travailleurs indépendants).

[358] Ces avantages ont conduit pour certaines professions concernées à ce que figure dans la loi une présomption de salariat, pour éviter l'incertitude jurisprudentielle ou la requalification par le juge de leurs conditions d'exercice réelles en travail indépendant (exemple pour un artiste : autonomie créatrice et liberté d'expression - faiblement compatibles avec la subordination salariale - possibilité de faire appel à des collègues pour un spectacle - l'artiste est employé et employeur).

[359] Quels que soient la généralisation du modèle de salariat dans tel secteur (les intermittents du spectacle) et le durcissement des conditions et des rémunérations de la relation de travail salarial que l'on a recensées précédemment, le compromis salariat (donc CDDU) - minimum de règles de droit du travail - protection sociale des salariés dont assurance chômage n'a pas été remis en cause et peut être considéré comme choisi.

- [360] Cette combinaison des caractéristiques du salariat et de l'autonomie sous abri assurantiel du salariat est d'ailleurs enviée par de nombreux professionnels qui exercent en indépendants et qui seraient heureux du bénéfice d'une couverture analogue du risque de non activité, explique Pierre-Michel MENGER<sup>51</sup> : thésards et chercheurs non titulaires, enseignants vacataires, intervenants en formation, traducteurs, réécrivains, maquettistes, rédacteurs de presse, éditeurs et correcteurs free lance, designers, producteurs culturels, agents artistiques.
- [361] Ce compromis et donc le choix en faveur du CDDU peut-il évoluer ?
- [362] 1/ Il y a une forte demande d'autonomie professionnelle pour un certain nombre de secteurs : information et communication, culture, formation, recherche, conseil et expertise, numérique (qui impacte fortement tout le spectacle enregistré), services tous azimuts à la personne. Cette demande s'appuie sur la critique de la condition salariale en entreprise, sur les outils de l'économie numérique<sup>52</sup> et sur les demandes d'économie collaborative en interaction avec les clients. Elle prend la forme de multi ou d'unique employeur. Elle concerne les jeunes générations et souvent les plus diplômés en leur sein.
- [363] 2/ Il y a par ailleurs dans le même temps la poursuite d'une forte tendance des entreprises à la sous-traitance - qui externalise les risques liés aux variations d'activité - non seulement de fonctions support mais aussi de fonctions métier nécessitant alors de nouvelles fonctions logistiques. Cette sous-traitance concerne d'autres entreprises mais aussi des travailleurs indépendants dont le travail est la forme la plus flexible - par exemple plus besoin des règles de renouvellement d'un CDD dans une relation désormais commerciale - et la moins coûteuse - l'entreprise baisse ses cotisations sociales d'environ 30%<sup>53</sup> et fait jouer une forte concurrence individuelle pour obtenir des contrats.
- [364] Ce travail autonome n'est alors pas exclusif d'un travail précaire (cf. le terme des « intellectuels précaires ») et sous-rémunéré, le cas échéant sans droits sociaux.
- [365] La mission ne sait pas dans quel(s) type(s) de statut de travail cette nouvelle demande d'autonomie professionnelle s'ancrera : droit à l'activité professionnelle incluant salariat et non salariat avec garanties différenciées dépendant du degré d'autonomie ? salariat parasubordonné<sup>54</sup> élargi à toutes les situations de dépendance économique d'un seul donneur d'ordre ? travail indépendant (« tous travailleurs indépendants », « ubérisation » du monde du travail ; déjà un million d'auto-entrepreneurs en juillet 2015) ? travail indépendant avec garantie de revenu en cas d'inactivité ? travail indépendant porté par une structure salariale ? travail indépendant regroupé à l'intérieur de structure de coopération d'activité et d'emploi ? salariat discontinu avec garantie de revenu en cas d'activité (= CDDU) ? statut entre salariat et travail indépendant ? absence de statut sous une certaine limite d'horaires ?
- [366] La mission pense que toute évolution du CDDU devra tenir compte de cet horizon plus général qui peut fournir des statuts alternatifs à certains secteurs d'activité actuellement ouverts au CDDU (ex : le statut d'auto entrepreneur est utilisé - ou conseillé par les employeurs - pour des extra chefs de salle, les formateurs à domicile, les hôtesse d'accueil dans l'événementiel).

<sup>51</sup> PM Menger, directeur d'études à l'EHESS, professeur au Collège de France. L'emploi dans les spectacles et les paradoxes de la croissance. Flexibilité des relations contractuelles et des protections assurantielles. Communications, 2008

<sup>52</sup> Cf. le rapport établi par B. Mettling : Transformation numérique et vie au travail. Septembre 2015

<sup>53</sup> En deçà du plafond de la sécurité sociale

<sup>54</sup> Ph Antonmattéi, JC Sciberras. Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Novembre 2008.

### 3.1.3 L'enchâssement<sup>55</sup> du CDDU dans l'assurance chômage

#### 3.1.3.1. Remarques liminaires :

[367] Le CDD d'usage inférieur à 3 mois fait l'objet, comme cela a été indiqué précédemment, d'une majoration de cotisation patronale d'assurance chômage depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Sont ainsi concernés par la majoration de cotisation 91% des CDDU en 2014.

[368] Néanmoins, ni l'ACOSS, ni l'UNEDIC, ne disposent de la liste exhaustive des secteurs, conventions collectives, métiers et emplois éligibles au CDDU, puisque celle-ci n'a jamais été établie par l'administration du travail. Dès lors, on peut émettre deux critiques :

- le coût économique du CDDU sur l'assurance chômage ne peut pas être déterminé, au-delà d'une approximation;
- le CDDU de moins de 3 mois faisant l'objet d'une majoration de cotisation spécifique, plus faible donc plus favorable que celle appliquée aux autres CDD inférieurs à 3 mois, peut alors conduire à une dérive incontrôlée.

[369] Il est indispensable que ces deux organismes et l'administration du travail soient en mesure de déterminer pour quelles entreprises et sous quelles conditions d'emploi, il est légal de recourir au CDDU.

#### 3.1.3.2. Impacts économiques du CDDU sur l'assurance chômage

[370] A la demande de la mission, l'UNEDIC a fourni les éléments de chiffrages à sa disposition, relatifs à l'année 2013, de l'impact économique des CDDU sur l'équilibre général de l'assurance chômage.

[371] Pour réaliser ces estimations, l'UNEDIC estime le nombre d'ouvertures de droit suite à un CDDU selon une borne basse et une borne haute. La borne basse se situe à 136 220 ouvertures de droits en 2013, tandis que la borne haute estime ce nombre à 159 290. Si l'on garde cette dernière estimation, 60% de ces ouvertures de droits concernent des salariés relevant des annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle), 23% de l'annexe 4<sup>56</sup> (intérimaires et intermittents, ceux-ci sans précision) et 14% du régime général<sup>57</sup>. Ces chiffres interrogent puisque les salariés des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré représentent 20% des salariés en CDDU et représenteraient 60% des personnes en chômage suite à un CDDU. Il peut y avoir deux types d'explication à cet écart : les règles plus favorables du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, les durées d'affiliation plus basses des CDDU hors secteurs des spectacles qui conduiraient alors leurs salariés à entrer beaucoup moins dans l'assurance chômage ; mais rien n'indique dans les données précédemment commentées que la durée de travail donc d'affiliation hors spectacles est plus court que la durée de travail donc d'affiliation dans le spectacle.

[372] On voit donc l'intérêt d'un large développement des données internes à l'UNEDIC, actuellement faibles et lacunaires et de la nécessité d'établir un passage direct entre une nomenclature claire et exhaustive des secteurs et métiers ouverts au CDDU et la nomenclature de l'assurance chômage, ce qui jamais été fait depuis plus de 30 ans.

---

<sup>55</sup> PM Menger, article cité

<sup>56</sup> L'annexe 4 a été modifiée avec le passage à la nouvelle convention d'assurance chômage et ne concerne plus que les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

<sup>57</sup> Le solde est constitué par les salariés relevant des annexes 1 (journalistes) et 2 (salariés navigants de la marine et de la pêche) qui ne sont pas éligibles au CDDU.

[373] Au-delà de la problématique du strict CDDU, on rappellera le fort déséquilibre au sein de l'assurance chômage entre les contrats courts et les CDI. Les chiffres fournis par l'UNEDIC sont les suivants :

Tableau 17 : Recettes et dépenses de l'assurance chômage en 2013 selon la nature des contrats

	Masse d'allocations versées en 2013	Contributions versées en 2013	Allocations / contributions	Solde
CDI	- 17981 M€	28441 M€	0,6	10460 M€
Intérim	- 2963 M€	935 M€	3,2	- 2028 M€
CDD (hors annexes 8 & 10)	- 8572 M€	2700 M€	3,2	- 5872 M€
CDD annexes 8 & 10	- 1325 M€	243 M€	5,5	- 1082 M€

Source : UNEDIC (ACOSS 2013 / contributions intérim – DADS 2010 / répartition de la masse salariale selon le type de contrat – Pôle emploi 2013 / annexes 8 et 10 – FNA 2013 / dépenses)

[374] S'il est évident et nécessaire que les contrats les plus longs soutiennent les contrats les plus courts, on peut souligner l'important déséquilibre généré par ces derniers : - 5 872M€ hors secteurs du spectacle. Dès lors que le CDDU représente 22% des contrats inférieurs à 3 mois, il participe de ce déséquilibre et il convient de s'interroger sur la pertinence de son modèle économique pris dans son ensemble. En effet, le CDDU est, en raison de sa souplesse, un des éléments majeurs de la très forte hausse de la rotation de la main d'œuvre en France. L'externalisation des périodes non productives au régime d'assurance chômage et la très faible pénalisation des cotisations des CDDU les plus courts exonèrent certaines entreprises des risques liés aux aléas d'activité, et ce, au détriment de la compétitivité d'autres secteurs.

[375] **Les avantages de ce modèle économique en termes de couple coûts / risques sont tels qu'ils n'incitent absolument pas ces employeurs à favoriser l'emploi pérenne pour leurs salariés.**

[376] **Sans remettre en cause le CDDU**, dont l'utilité a été explicitée dans les parties précédentes pour certaines organisations productives qu'il conviendra de bien recadrer, **il semble légitime et nécessaire que le régime d'assurance chômage prévoit aussi les garde-fous indispensables pour modérer les dérives** générées par des modèles économiques très attractifs au niveau de l'entreprise ou de la branche mais désastreux pour l'économie globale du régime.

### 3.1.3.3. Le régime d'assurance chômage pour lutter contre la précarité des salariés en CDDU

[377] Comme on l'a dit en introduction, on ne traite pas ici des règles spécifiques applicables aux intermittents du spectacle

[378] a/ La difficulté pour les salariés en CDDU à entrer dans l'assurance chômage

[379] A l'issue d'un CDDU, le salarié a droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), dès lors qu'il a cotisé soit 122 jours, soit 610 heures (soit l'équivalent de 4 mois de travail) au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés ayant atteint 50 ans). Cette durée minimale est donc difficile à atteindre pour les plus courts des CDDU en heures ou en jours, facile à atteindre pour les CDDU longs en jours ou en heures.

- [380] Avec la convention du 14 mai 2014, les droits à indemnisation de l'allocataire, calculés au jour de l'ouverture de ces droits, forment un capital initial. Si la période de chômage est interrompue par une ou plusieurs reprises de travail, l'indemnisation n'est que suspendue. Lorsque le salarié redevient chômeur, l'indemnisation reprend sur la base de ce qui lui reste de son capital initial. A l'épuisement de ce capital, les périodes de travail réalisées depuis l'ouverture des droits sont prises en compte pour calculer une éventuelle nouvelle période d'indemnisation, à la condition que le salarié ait réalisé dans l'intervalle un minimum de 150 heures de travail.
- [381] On rappelle à cet égard que l'âge des salariés embauchés en CDDU est relativement élevé (37 ans en moyenne, 36 en médiane). On ne peut ainsi limiter les CDDU à des contrats d'entrée dans la vie professionnelle et minimiser ses impacts en termes de précarité.
- [382] De plus, on peut également noter que les 3,7 millions de CDDU proposés aux 1,2 million de salariés ne correspondaient en 2014 au global qu'à 126 271 ETP. Ainsi, si ces quotités de travail avaient été réparties de manière homogène entre les salariés, ceux-ci n'auraient travaillé qu'un dixième de l'année, soit 27 jours. Il leur aurait été impossible dans de telles conditions de se constituer des droits à l'assurance chômage et tout juste auraient-ils pu recharger leurs droits ouverts à l'assurance chômage, s'ils en avaient, pour à peu près un mois.
- [383] L'optimisation de l'intermittence avec le régime d'assurance chômage est ainsi un « luxe » réservé à une part essentiellement restreinte de la main d'œuvre employée en CDDU, malheureusement non chiffrable. Pour ces quelques salariés, l'intermittence peut alors devenir un choix de vie établi en accord avec l'employeur au détriment des régimes de protection sociale.
- [384] b/ Une indemnisation favorable pendant la période d'inactivité entre deux CDDU successifs
- [385] Le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) est égal au plus favorable des deux montants suivants : 57% du salaire journalier de référence ou 40,4% de ce salaire plus une somme fixe, mode de calcul plus favorable pour les salaires les plus modestes. Il existe un minimum et un maximum. L'indemnité de chômage peut atteindre un taux de remplacement net proche de 95% pour les plus basses rémunérations, auxquels se rajoutent des compléments possibles comme les allocations de logement.
- [386] Avec la convention du 14 mai 2014, les droits à indemnisation de l'allocataire, calculés au jour de l'ouverture de ces droits, forment un capital initial. Si la période de chômage est interrompue par une ou plusieurs reprises de travail, l'indemnisation n'est que suspendue. Lorsque le salarié redevient chômeur, l'indemnisation reprend sur la base de ce qui lui reste de son capital initial. A l'épuisement de ce capital, les périodes de travail réalisées depuis l'ouverture des droits sont prises en compte pour calculer une éventuelle nouvelle période d'indemnisation, à la condition que le salarié ait réalisé dans l'intervalle un minimum de 150 heures de travail.
- [387] Des modes de calcul spécifiques encouragent par ailleurs l'intermittence comme va le montrer dans un exemple pris dans le secteur de la restauration qui dispose d'une part d'un très fort volume d'offres d'emploi et d'autre part d'une amplitude de travail qui favorisent les heures supplémentaires.
- [388] On considérera pour cet exemple, trois profils de salariés sur la période courant du 10 juin 2015 au 26 décembre 2015, soit 200 jours calendaires. On suppose par ailleurs que leur rémunération soit identique et égale à 12,99€par heure.
- Le 1<sup>er</sup> salarié est en CDI, il travaille 5 jours par semaine à 35 heures. Sur la période, il travaillera 143 jours soit 1001 heures. Sa rémunération brute pour cette période sera de 13 000€

- Le 2<sup>ème</sup> salarié travaille 5 jours par semaine à un rythme journalier de 8 heures 48 minutes (soit 44 heures par semaine), il a un CDD saisonnier courant du 10 juin au 3 octobre inclus. Sur cette période, il aura travaillé 82 jours, soit 721,6 heures. Sa rémunération sera de 9 371,43€ et il aura atteint les plafonds lui ouvrant droit à l'assurance chômage. L'application des règles issues de la dernière convention d'assurance chômage lui permettent de bénéficier d'une allocation journalière de 65,14€ durant 82 jours. Il percevra ainsi 5 342,71€ d'allocations chômage entre le 4 octobre et le 23 décembre.
- Le 3<sup>ème</sup> salarié dispose de droits ouverts à l'assurance chômage, il peut donc bénéficier du dispositif de rechargement. Il alterne différents CDDU sur un mois afin de travailler au rythme de 8 heures par jour, 6 jours sur 7, et bénéficie le mois suivant d'allocation chômage. Il travaille ainsi pratiquement un mois sur deux, ce qui correspond sur la période du 10 juin 2015 au 26 décembre 2015 à des plages de travail allant du 10 juin au 9 juillet, puis du 5 août au 4 septembre, du 2 au 31 octobre et enfin du 27 novembre au 26 décembre. Sur cette période, il aura travaillé 107 jours, soit 856 heures et aura été rémunéré 11 117,88€. L'application des règles de l'assurance chômage lui permettront par ailleurs de percevoir 4 678,44€ d'allocation.

Tableau 18 : Les 3 profils de salarié et les revenus associés.

	Nombre d'heures travaillées	Nombre de jours travaillés	Salaires brut perçus	Allocations chômage perçues	Revenu total	Revenu horaire moyen sur la période
1er salarié	1 001	143	13 000	-	13 000	12,99
2ème salarié	721,6	82	9 371	5 342	14 713	20,39
3ème salarié	856	107	11 117	4 678	15 795	18,45

[389] On pourra noter qu'en cas de perte de son emploi, le 1<sup>er</sup> salarié disposera d'un nombre de jours indemnisables supérieurs puisqu'il n'aura pas consommé jusque là ses droits. Toutefois, il est important de préciser que l'application des règles de l'assurance chômage pour le calcul du salaire journalier de référence se base sur la rémunération journalière totale (heures supplémentaires incluses). Le 1<sup>er</sup> salarié aura ainsi droit à une allocation journalière d'environ 52€ quand elle est de 59€ et de 65€ pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> salariés. S'il pourra percevoir l'indemnisation sur une période plus longue, son plus faible montant l'incitera davantage à reprendre un emploi. Pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> salariés, l'allocation journalière représente environ 70% de la rémunération en emploi du 1<sup>er</sup> salarié.

[390] L'exemple précédent illustre les cas où l'intermittence, devenue un choix pour le salarié, maximise au détriment du régime d'assurance chômage le revenu d'un individu pour une quotité de travail donnée. Ainsi, malgré un volume de travail moindre en moyenne, les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> salariés perçoivent en moyenne un revenu horaire nettement supérieur à celui du 1<sup>er</sup> salarié (respectivement supérieurs de 57% et 42%).

[391] **Pour davantage s'adapter aux optimisations issues du travail intermittent, il pourrait être pertinent d'adopter une approche de type « une heure travaillée = une heure indemnisée »** où l'allocation journalière serait alors calée sur le nombre d'heures standard d'une journée de travail et les droits à indemnisation seraient alors versés sur une période plus longue. Au global, le salarié en perte d'emploi ne serait pas lésé, mais la plus faible allocation journalière versée pourrait l'inciter à reprendre un emploi plus précocement.



Tableau 19 : Application aux 3 salariés du principe « 1 heure travaillée = 1 heure indemnisée ».

	Allocation journalière en vigueur	Durée des droits sur base 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé	Allocation journalière sur la base de 35heures	Durée des droits sur base 1heure travaillée = 1heure indemnisée
1er salarié	51,82€	NA	51,82€	NA
2ème salarié	65,14€	82 jours	51,82€	103 jours
3ème salarié	59,22€	79 jours	51,82€	90 jours

[392] c/ La possibilité en cas de reprise d'une activité réduite en CDDU de cumuler une rémunération avec l'allocation de retour à l'emploi

[393] La nouvelle convention d'assurance chômage ne fixe plus de plafond en termes de quotité de travail (précédemment celui-ci était de 110 heures), ni de durée pour bénéficier du cumul entre l'ARE et les salaires issus de l'activité reprise. L'ARE versée en complément des salaires perçues est dégressive à mesure que le salaire de l'activité reprise se rapproche du salaire de l'activité perdue ayant contribué à l'ouverture des droits d'assurance chômage. Selon le niveau des rémunérations perdues, l'ARE versée en complément devient nulle entre 95% et 83% du salaire perdu.

[394] Si l'on reprend l'exemple précédent, les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> salariés ayant droit à des allocations journalières importantes du fait de la prise en compte non discriminante des heures supplémentaires pourraient bénéficier d'un droit à cumul si à l'issue de leur CDD et après avoir fait valoir leurs droits auprès de Pôle emploi, ils acceptent un CDI équivalent à celui du 1<sup>er</sup> salarié. Dans cet exemple précis, le complément de rémunération serait de l'ordre de 560€ mensuels pour une rémunération mensuelle nette de 2000€

[395] On rappellera dans l'encadré suivant la problématique de fond des règles de cumul ARE-rémunération d'emploi reprise de la récente note du CAE, n° 24, de septembre 2015. Il y a aujourd'hui un consensus des observateurs pour estimer que le règlement d'assurance chômage incite aux contrats courts et à leur *turn over* au détriment des contrats longs et à temps partiel. Or les CDDU sont un des vecteurs essentiels de la succession de contrats courts.

Tableau 20 : Résumé de la note du CAE n°24 – Septembre 2015

La problématique. La possibilité de cumuler la rémunération provenant d'une activité avec les allocations de chômage vise à inciter les demandeurs d'emploi à reprendre une activité même courte, même partielle, même moins rémunérée que la précédente, *a fortiori* lorsque le taux de remplacement de l'assurance est élevé.

La situation actuelle du régime d'assurance chômage. Il est beaucoup plus intéressant de fractionner des contrats de travail à temps plein plutôt qu'être employé à temps partiel de façon permanente. Il y a un revenu d'activité minimum qui permet à un chômeur indemnisé de cumuler indéfiniment allocation et salaire en enchaînant des contrats courts à temps plein.

Les résultats. En 2013, le nombre moyen de jours indemnisés s'élève à 19 jours par mois pour les allocataires cumulant allocations et revenus d'activité. Les revenus des allocataires sont constitués pour 45% des revenus d'activité et 55% des allocations. Selon une enquête de l'UNEDIC de 2011, 46% des allocataires en activité réduite depuis 8 mois n'ont pas l'intention d'occuper un autre emploi. Le nombre d'allocataires exerçant une activité réduite est passé de 470 000 en 1995 à 1,2 million en 2013. Entre ces deux dates, la part des allocataires indemnisés en activité réduite est passée de 23 à 38%. Les employeurs trouvent aussi leur compte dans ce système car il offre une flexibilité permettant de choisir les jours travaillés dans le mois, le complément de revenu des salariés étant fourni par l'assurance chômage.

Les autres pays. Dans les pays où un cumul emploi-chômage est possible, il est limité dans le temps. En France il est possible de cumuler sans limites, ce qui installe des demandeurs d'emploi dans de longs épisodes d'activité réduites indemnisées.

Les conséquences. Les allocations de chômage se transforment en complément de salaire puisque l'incitation ne va plus vers la sortie de l'indemnisation pour reprendre un emploi mais pousse les salariés à remplir les conditions d'emploi nécessaires pour bénéficier d'un complément de revenu de la part de l'assurance chômage. Plus l'intermittence se développe, plus il y a de chômage, plus emploi et chômage se rapprochent, plus il y a de passages de l'un à l'autre.

### 3.2 Les régulations

- [396] En matière de CDDU, il existe trois modes de régulation qui se sont successivement mis en place : l'usage constant du secteur admis par les employeurs et les salariés, prévu par la loi ; les régulations par les conventions collectives de branche des métiers et des emplois réels éligibles au CDDU; la majoration de cotisations patronales d'assurance chômage instituée au niveau de la négociation interprofessionnelle au 1 juillet 2013. La mission va montrer la faiblesse de ces trois types de régulation.

### 3.2.1 L'usage constant

[397] L'usage constant d'un secteur d'activité à recourir pour un métier donné à ce CDD spécifique qu'est le CDDU se définit comme étant des pratiques anciennes, généralisées, bien établies, continues, librement acceptées par tous dans la profession donc par les employeurs et les salariés (circulaire DRT du 30 octobre 1990). Dans le secteur du spectacle vivant, il est d'usage constant de recruter en CDD les artistes et techniciens et non les ouvreuses. Dans le secteur de l'hôtellerie, il est d'usage constant de recruter en CDD les personnels d'entretien des chambres, mais pas les repasseuses.

[398] Usage constant ne veut pas dire usage exclusif comme la partie 4 le montrera.

[399] L'usage constant d'un secteur n'est pas un usage d'entreprise (pouvant résulter d'une simple décision ou d'une simple pratique d'un employeur) comme y renvoie le droit du travail de façon subsidiaire pour fixer la durée du préavis de démission, la durée du préavis de licenciement pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté, la cause de suspension de contrat de travail.

[400] En cas de litige, c'est à l'employeur qui se prévaut de l'usage constant d'en apporter la preuve, c'est-à-dire de démontrer que l'emploi dont il est question, est généralement occupé par des salariés engagés par CDD. Le juge peut ordonner une mesure d'expertise externe pour vérifier l'existence de l'usage.

[401] La notion d'usage constant dans un secteur d'activité et dans un métier est d'application stricte ; elle ne peut s'étendre à un métier nouveau (ex : présentatrice de télévision) à l'interne d'un secteur, ni à un autre secteur par proximité ou assimilation.

[402] L'usage constant peut être constaté, comme on l'a vu :

- par décret, dans des secteurs d'activité qui peuvent être assez larges (information, enseignement)
- par convention ou accord collectif étendu, cette fois dans le cadre d'une branche professionnelle précise.

[403] Dans la revue Droit social de janvier 1983, Antoine LYON-CAEN écrivait à propos de l'article législatif créant le CDDU : « Face à cette disposition, certains s'étonneront de trouver dans le respect des archaïsmes l'inspiration d'un choix réformateur ; d'autres se plairont de reconnaître la primauté du fait sur le droit ». Il convient d'approfondir cette alternative.

#### 3.2.1.1. Les fondements du recours à l'usage constant

[404] La notion d'usage constant pour fonder le recours à un CDD spécifique a les avantages suivants :

[405] 1/ L'usage constant, c'est-à-dire ancien, généralisé, bien établi, continu, librement accepté par tous dans la profession par les employeurs et les salariés est nécessairement raisonnable pour toute l'école libérale. La création de normes sélectionnées *a posteriori* à la base est supérieure à la création de normes abstraites créées *a priori* par le haut, l'ordre spontané auquel on obéit est supérieur à l'ordre organisé que l'on applique<sup>58</sup>.

[406] 2/ La notion d'usage constant évite en période de fortes incertitudes et mutations économiques d'y ajouter de fortes incertitudes et mutations en matière de gestion de la main d'œuvre. Là encore, la routine et donc la sécurité managériale (on a l'habitude de faire comme cela, de recruter en CDD) est un élément raisonnable.

---

<sup>58</sup> Philippe NEMO : « *La société de droit selon Hayek* » - PUF 1988

### 3.2.1.2. Les critiques de la notion d'usage constant.

- [407] L'usage constant peut ne pas avoir été justifié à l'origine
- [408] 1/ L'usage constant n'a jamais été qualifié en termes d'ancienneté ni d'établissement temporels et a donc une profondeur historique très variable. En 1982-83, la liste initiale inclut des usages séculaires (le cachet des artistes, la coupe des arbres par les bûcherons, l'entreposage et le stockage de la viande par les forts des Halles de Paris), pluri-décennaux (réparation navale), décennal (sport professionnel qui a créé ses pratiques entre 1969 et 1973). Les extensions postérieures par convention collective renvoient à des usages plus récents et donc faiblement constants.
- [409] 2/ L'usage constant a souvent une justification évasive, en tout état de cause rarement objectivée par rapport au type d'emploi qu'est censé couvrir le CDDU comme on l'a vu en partie 2. L'usage constant a été dans le meilleur des cas interprété comme l'usage de recourir au CDD et non comme l'usage constant de recourir à une succession de CDD pour couvrir un emploi permanent.
- [410] 3/ L'usage constant peut être un mauvais usage, ainsi que mis en avant dans la section précédente relative à la non qualité de l'emploi en CDDU. Comme le dit l'ironie de Voltaire<sup>59</sup> : « *qui de nous osera changer une loi que le temps a consacrée ? Y a-t-il rien de plus respectable qu'un ancien abus ?* »
- [411] 4/ Constaté par le décret, l'usage constant peut être imposé à l'Etat par les lobbys comme en 2008/2009 pour les activités foraines. Constaté par la convention collective, il peut être un compromis entre partenaires sociaux, l'usage constant admis par telle partie faisant l'objet d'une contrepartie dans un tout autre champ.
- [412] 5/ L'usage constant a pu être établi en 1982-83 dans des circonstances juridiques, économiques et sociales totalement différentes de celles qui avaient vu naître cet usage. On a ainsi vu que l'usage du CDD dans la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle avait pour but la stabilité de l'emploi et qu'il est devenu – notamment pour le CDDU – l'outil de l'extrême flexibilité de l'emploi.
- [413] L'usage constant peut ne pas continuer à être justifié
- [414] 6/ L'usage constant qui a été constaté il y a 33 ans ou postérieurement, s'il était justifié, peut ne plus l'être juridiquement compte tenu de la création d'autres contrats de travail, qu'utilisent notamment les secteurs d'activité qui ne peuvent pas avoir recours au CDDU et que l'on énumérera en partie 4.
- [415] 7/ L'usage constant qui a été constaté il y a 33 ans ou postérieurement, s'il était justifié, peut ne plus l'être économiquement et socialement après trois décennies d'intenses métamorphoses de l'appareil productif donc de gestion de la main d'œuvre dans l'entreprise.
- [416] La valeur d'un usage constant devrait, une fois établie, persister continûment pour de « bonnes raisons ... ce que les économistes appellent un état d'équilibre » (PM MENGER<sup>60</sup>). Lorsque les raisons qui ont contribué à l'établissement de l'usage disparaissent, l'usage perd de sa force obligatoire et doit tomber progressivement en désuétude. L'usage doit être actuel et correspondre à une pratique librement suivie et non figée.

<sup>59</sup> Zadig, chapitre 11

<sup>60</sup> Article cité

- [417] Ces « bonnes » raisons doivent aussi se maintenir du point de vue de la logique de la négociation collective : celle-ci se fait en fonction d'une réalité socio-économique déterminée et l'effectivité de ses normes au regard des objectifs poursuivis est lié à ce contexte. Si celui-ci se modifie au point de remettre en cause l'économie du contrat collectif, il faut le modifier (d'où l'intérêt de faire précéder tout accord collectif d'un exposé des motifs avec des indicateurs - sous-entendu : à quel niveau de variation, cela remet-il en cause l'économie de la convention - clause substantielle conditionnant la validité du texte pour le législateur).
- [418] L'ensemble de ces considérations prend naturellement une importance particulière lorsqu'on a analysé précédemment l'avantage compétitif particulier que donne le CDDU (associé au régime d'assurance chômage) à certains secteurs dont on a vu la faiblesse de leur définition en partie 2 et leur débordement au-delà des règles fixées.
- [419] Mais l'ensemble de ces considérations ne conduit au mieux qu'à la tombée en désuétude du CDDU dans tel secteur, non à son abrogation volontaire ni du point de vue règlementaire, ni du point de vue conventionnel.
- [420] 8/ En sens inverse, il est difficile de constater de nouveaux usages constants
- [421] L'usage constant peut créer de nouveaux usages et de nouvelles organisations productives pour permettre l'extension du recours au CDDU
- [422] 9/ Le CDDU peut créer de nouveaux usages, le cas échéant largement étendus comme dans le monde du spectacle. Dans ce monde, les emplois ne sont pas tous par nature temporaires et il y a eu historiquement un travail artistique dans des organisations stables, le CDDU n'intervenant que modérément (PM MENGER<sup>61</sup>) voire exceptionnellement (ex : à l'ORTF où le décret du 22 juillet 1964 envisage « exceptionnellement » le recrutement à durée déterminée). Juste avant la création du CDDU en 1982, le monde de l'audiovisuel avait aussi envisagé de créer ses propres entreprises de travail temporaire. Puis il y a eu une substitution à grande échelle du CDDU et la création d'un nouveau mode de production systématique autour de la notion de projet, de sous-traitance à de petites unités de production et de diffusion conduisant à « la désintégration verticale de l'activité » (PM MENGER<sup>62</sup>), en tout état de cause loin de l'usage constant initial.
- [423] L'usage constant peut en fait ne pas être respecté
- [424] On a ainsi vu en partie 2, l'extension du CDDU au-delà des secteurs et des métiers pour lesquels il avait été initialement créé.
- [425] **En conclusion, la mission a la conviction que la notion d'usage constant n'est pas un facteur de régulation du CDDU, a fortiori compte tenu de la faiblesse de la définition et du contrôle effectif des cas de recours à ce contrat.**
- [426] L'occasion de reposer la question du fondement juridique de l'usage constant s'est posé en 2014 à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité dont la Cour de cassation avait saisi le Conseil constitutionnel.
- [427] Le requérant (qui contestait le non versement d'une IFC aux emplois éligibles au CDDU) estimait que la notion d'usage était inintelligible et insusceptible de constituer un critère objectif et rationnel pour fonder une différence de traitement entre salariés quant aux conditions de recours au CDD et aux modalités d'indemnisation des salariés employés au moyen de tels contrats ; que ces dispositions instituaient entre salariés de différents secteurs d'activité des différences qui méconnaissaient le principe d'égalité devant la loi.
- [428] Cette argumentation est convergente avec celle de la mission.

---

<sup>61</sup> Article cité

<sup>62</sup> Article cité

[429] Dans sa réponse du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel a répondu que la notion d'usage constant n'était pas inintelligible, que l'autorité administrative n'avait pas de pouvoir arbitraire dans la fixation des secteurs éligibles au CDDU, qu'il y avait une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi. Le Conseil constitutionnel en est resté à une motivation prudente et générale signifiant qu'il laissait la main au législateur sur ce sujet, position contestée par une partie de la doctrine<sup>63</sup>.

### 3.2.2 Les régulations contenues dans les conventions collectives de branche

[430] Ce deuxième type de régulation se situe à l'intérieur des branches, que celles-ci développent la liste fixée par décret ou qu'elles déterminent directement un champ de CDDU. Les développements qui suivent citent des exemples significatifs et non exhaustifs.

#### 3.2.2.1. La définition des métiers

[431] On a vu en partie 2 l'intérêt mais aussi les limites des listes de métiers éligibles au CDDU (simplement « un droit de tirage »).

[432] Ces listes sont fondamentalement établies dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré aux termes d'une négociation permanente depuis 20 ans, négociation qui vient de reprendre compte tenu des dispositions de la loi du 17 août 2015 et devra se terminer avant le 31 mars 2016. 950 métiers environ sont dans les secteurs du spectacle éligibles au CDDU.

[433] Pour prendre un autre exemple, le secteur de l'enseignement privé, la liste des métiers – liste à la frontière d'ailleurs entre métiers et emplois analysés au point suivant - a fait l'objet d'une réécriture récente dans la convention collective.

[434]

#### Tableau 21 : Convention collective de l'enseignement privé (IDCC 2691)

##### Contrats à durée déterminée dits d'usage

La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

[435] L'exercice de métiers éligibles aux CDDU peut être subordonné à la délivrance d'une carte professionnelle (ex : ouvriers dockers, instrument envisagé pour les déménageurs) ou à la passation d'un test préliminaire d'aptitude professionnelle (production de films d'animation).

<sup>63</sup> Cf. R. Marié, sur la constitutionnalité du non versement à certains titulaires de CDD de l'indemnité de précarité, Droit Ouvrier, décembre 2014

[436] Une liste de métiers éligibles au CDDU peut être établie de façon négative en précisant quels sont les métiers qui ressortissent d'un CDI (exemple pour les prestataires techniques du spectacle : les fonctions administratives ; pour les chaînes de télévision généralistes, les filières administratives, commerciales et l'édition) ou d'un CDI intermittent (exemple pour le spectacle vivant : opérateur projectionniste, employé de nettoyage, gardien, caissier, attaché, hôte à l'accueil, attaché à l'information, contrôleur, hôte de salle, employé de bar).

### 3.2.2.2. La définition des emplois

[437] On a vu, de nouveau en partie 2, l'importance de la notion d'emploi réel dans la position du juge en matière de CDDU, mais aussi l'absence de référence à une organisation productive que la mission a proposé de caractériser par la répétition sans éventuelle limite dans le temps / le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles / de courtes ou moyennes / missions précises / tout en étant distinctes de la précédente / à l'occurrence non ou peu prévisible. Cette absence de référence empêche alors de définir des listes d'emploi éligibles au CDDU.

[438] A défaut de cette référence précise d'emplois éligibles au CDDU, le cadre normatif ou la convention collective :

- peuvent prévoir la labellisation de l'entreprise employeur de CDDU. Exemples : agrément par l'Etat des organismes de services à la personne ; licence d'entrepreneur du spectacle vivant ; labellisation des entreprises de prestataires de service du spectacle vivant (une commission nationale du label contrôle que les entreprises aient au moins autant d'heures de permanents que d'intermittents) ; certification dans le secteur des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel (supposant un respect de la législation du travail et de la protection sociale, notamment en termes de sécurité, de travail dissimulé ; ce processus créé en 2008 ne fonctionne toutefois pas).
- peuvent prévoir la validation des CDDU. Exemple : homologation par la fédération sportive ou la ligue professionnelle des contrats de travail à durée déterminée des sportifs et entraîneurs professionnels.
- autorisent les CDDU dans certaines situations d'emploi subsidiaires de la branche. Les ouvriers dockers occasionnels ne peuvent ainsi être embauchés par CDDU que si l'entreprise de manutention portuaire a épuisé ses capacités d'embauche en CDI, en CDI intermittent et en sous-traitance. L'embauche en CDDU des déménageurs est seulement possible pour la partie non qualifiée de l'équipe. Si, dans ces cas le CDDU est réservé à certaines situations d'emploi, la mission observe qu'elles n'ont rien à voir avec la logique de ce contrat.

[439] Sur ce point donc capital de la définition des organisations productives qui peuvent justifier le recours au CDDU, les conventions collectives sont muettes, ce dont on ne saurait leur tenir grief en l'absence de toute définition législative claire de la finalité du CDDU.

### 3.2.2.3. Le temps de travail minimal

[440] Certaines conventions fixent une limite haute au temps de travail en CDDU. Par exemple, la convention collective des casinos encadre le recours aux extra de restauration à une amplitude maximale journalière de 12h, pas plus de 6 jours consécutifs.

[441] Certaines conventions collectives fixent une limite basse au recours du CDDU : 4 heures consécutives pour le personnel technique du spectacle de chansons, mi-temps minimum pour les sportifs et les entraîneurs professionnels.

[442] Mais il s'agit là d'exception sur un point de nouveau capital, puisque la mission a estimé que sous une durée d'une semaine, le CDDU n'était qu'une intervention ponctuelle qui ne correspondait pas à la logique du contrat.

### 3.2.2.4. Les rémunérations

- [443] La mission n'a pas identifiée de dispositions conventionnelles amodiant l'un des leviers de pesée sur les rémunérations.
- [444] Une seule exception existe, assez répandue, envisageant le versement d'indemnité de fin de contrat :
- [445] - à l'issue de CDDU courts : enquêtes sondages, foires, salons, congrès, animation commerciale, optimisation linéaire, accueil événementiel, convoyage de véhicules, organisation de manifestations sportives, formation (mais non enseignement), services à la personne par des employeurs privés. Il existe quelques usages locaux pour l'hôtellerie-restauration.
- [446] Ces IFC varient de 4 à 10% des salaires versés.
- [447] - à l'issue de CDDU continus et longs : il existe une indemnité de fin de collaboration, fonction de la durée travaillée (radiodiffusion, audiovisuel, chaînes thématiques et généralistes de télévision, création et événement) ou des rémunérations versées (bûcherons à la coupe).

Tableau 22 : La fin d'une collaboration continue de longue durée dans les secteurs de la télédiffusion, de la radiodiffusion, des chaînes généralistes de télévision

Des dispositions particulières sont prévues pour la fin de contrat en cas de collaboration continue de longue durée, lorsque la durée cumulée des CDDU d'un salarié avec le même employeur, quel que soit le nombre de contrats, pendant une durée minimale de deux ans, dépasse 100 jours ou 800 heures en moyenne par an. Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat doit verser au salarié une indemnité de fin de collaboration, calculée sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédent la dernière prestation, de la manière suivante :

- de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année : 20 % d'un mois par année ;
- de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année : 25 % d'un mois par année ;
- de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année : 30 % d'un mois par année ;
- au-delà de la 15<sup>e</sup> année : 35 % d'un mois par année.

Si l'employeur n'a pas respecté le délai d'information du salarié un mois avant le terme prévu de la fin de collaboration) ou s'il ne lui a pas proposé un contrat dans une période de trois mois, le salarié perçoit, outre l'indemnité de fin de collaboration, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire.

Une nouvelle collaboration est impossible pendant une période de 12 mois à compter de la date de fin du contrat ouvrant droit à l'indemnité.

Enfin, le salarié ayant travaillé avec le même employeur pendant au moins 100 jours par an en moyenne, pendant un minimum de cinq années, peut bénéficier, à sa demande, d'une indemnité correspondant à quatre jours de formation professionnelle par année de collaboration avec le même employeur, soit un minimum de 20 jours pour cinq ans de collaboration. L'indemnité de formation est calculée sur la base du montant des salaires perçus durant les douze derniers mois, divisée par le nombre de jours calendaires travaillés au cours des douze derniers mois.



### 3.2.2.5. La limitation du nombre de CDDU, de leur durée, de leurs conditions de succession

[448] Le régime du CDDU se caractérise par l'absence de limitation du nombre de CDDU, l'absence de limitation de leur durée, l'absence de délai de carence entre deux CDDU. Il n'est dérogé que par exception à ce deuxième cœur juridique du CDDU.

#### [449] La limitation du nombre de CDDU

[450] La convention collective des films d'animation limite à 4 le nombre de CDDU en période de production (tout en permettant des assouplissements justifiés et assortis de contreparties par accords d'entreprise). Le nombre de CDDU passé par les entreprises privées avec des intervenants à domicile est limité à 3 contrats maximum avec le même salarié sur une année civile (naturellement, le nombre de contrats de mise à disposition vers les particuliers n'est pas limité).

#### [451] La limitation du temps de CDDU

[452] Le CDDU de manifestation sportive est limité à 60h par semaine dans la limite de 3 semaines consécutives.

#### [453] Les délais de carence

[454] Il existe des délais de carence dans les secteurs de l'animation commerciale, optimisation linéaire, accueil événementiel (= convention n° 2098), si la durée totale des contrats successifs dépasse 4 mois consécutifs.

### 3.2.2.6. Le plafonnement de la part des CDDU dans l'entreprise

[455] Il existe pour certains outils (le CDI intermittent par exemple) ou dans certains pays (cf. partie 4) des maxima de recours au CDD, soit en montant absolu, soit en fonction des emplois réguliers. Ainsi, les CDI intermittents sont limités à 10% des effectifs de l'entreprise dans la branche sélection et reproduction animale et des dispositions similaires existent dans la branche boulangerie-pâtisserie industrielle. La branche « enseignement privé, formateur des CFA et des CFC et maîtres professionnels des écoles de production s'est fixé un objectif de diminution et de disparition des CDD.

[456] De telles dispositions n'existent pas pour les CDDU, à l'exception du secteur déménagement qui prévoit que pas plus de 45% de l'effectif ouvrier ne peut être en CDDU dans chaque entreprise, plafond évidemment sans portée compte tenu de sa valeur (mais qui confirme que le CDDU est totalement intégré dans la politique de l'emploi du secteur).

### 3.2.2.7. L'accompagnement des CDDU vers l'emploi stable et à temps complet

#### [457] La formation

[458] Quelques conventions collectives prévoient de faciliter l'accès des salariés en CDDU (et plus largement en CDD) à des opportunités de formation appropriées (ex : radiodiffusion qui a créé une indemnité de formation professionnelle).

[459] La mission n'a pas d'éléments pour apprécier dans les 25 secteurs de fait la politique de formation et/ou de reconversion hors secteur déployée au profit des CDDU, ni la façon dont les organismes de formation se mobilisent pour les salariés intermittents (ex : mobilisation des fonds des OPCA) ; il lui semble que cet objectif est très difficilement tenable lorsque les CDDU sont très courts.

[460] L'information sur les CDI et la priorité d'embauche

[461] Quelques conventions collectives prévoient que les employeurs informent les personnes en CDD des postes vacants en CDI dans l'entreprise pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres salariés d'obtenir des postes permanents.

[462] Il peut aussi exister une priorité d'embauche en CDI des salariés en CDDU (exploitations forestières de Midi-Pyrénées).

[463] La prédominance des TPE-PME dans les employeurs ayant recours au CDDU rend de tels engagements à la fois évidents et illusoire, sauf lorsque le CDDU est conçu comme une période d'essai.

### 3.2.2.8. La requalification automatique en CDI ou l'obligation de proposer ou de conclure un CDI au-delà d'une certaine durée de travail en CDDU

[464] Cette transformation se fait soit en CDI, soit en CDI à temps partiel (le cas échéant annualisé), soit en CDI intermittent.

[465] Les conditions sont les suivantes :

- casinos : plus de 20 jours dans un même mois civil (soit près de 95% d'un ETP).
- déménagement : plus de 190 jours au cours des 12 derniers mois (soit près de 75% d'un ETP)
- création et événement (spectacle vivant et enregistré) : 152 jours ou 1216 h dans une même entreprise au cours des 2 dernières années civiles révolues (soit près de 60% d'un ETP)
- animation commerciale : plus de 500h dans la même entreprise pendant les 12 derniers mois (soit l'équivalent de 3,3 mois à temps plein sur l'année)
- convoyage de véhicule : plus de 800 h (soit l'équivalent de 5,3 mois à temps plein sur l'année)
- extra (hôtels, cafés, restaurants) : plus de 60 jours dans un même établissement au cours du trimestre civil (soit près de 95% d'un ETP)
- extra (charcuterie de détail) : plus de 1050 h sur une période de 12 mois consécutifs pour le même établissement (soit près de 58% d'un ETP)
- dockers : plus de 100 vacations sur le port au cours des 12 derniers mois (soit une vacation tous les 2,5jours)
- enquêteur vacataire, organisation des foires, salons et congrès : réalisation de manière régulière au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet de différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population, réception de 9 bulletins de salaire sur 12, perception d'une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient 230 ETAM
- spectacle vivant : l'employeur doit proposer un contrat à durée indéterminée à temps complet: lorsqu'un même salarié, employé régulièrement sur le même emploi a effectué, auprès d'une même entreprise, sur deux années consécutives, un volume moyen annuel de travail supérieur ou égal à 75 % de la durée annuelle de travail ; lorsque sur un même poste, la succession des CDDU pour le même objet, contractés par différents salariés, a pour effet d'atteindre, sur vingt-quatre mois, l'équivalent de 100 % d'un poste équivalent à temps complet.
- prestataires techniques du spectacle vivant et de l'audiovisuel : tout salarié employé régulièrement sous CDDU, qui a effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours de travail et 1 216 heures, constaté sur une période de référence de deux années consécutives, doit se voir proposer un contrat à durée indéterminée.

[466] Cette liste appelle quatre commentaires :

- elle est très incomplète au regard de l'ensemble des secteurs d'activité
- lorsqu'elle existe, la barre minimale est placée à un haut niveau,

- dans tous les cas, il est aisé à l'employeur de calibrer la durée du contrat juste en deçà de cette durée
- il n'existe aucun bilan chiffré de ces dispositions.

[467] Sur tous ces sujets, il n'y a donc pas de vraies obligations pour les employeurs, ni de modifier leur organisation productive vers plus d'emploi stable et à temps complet (ex : développement de la polyvalence), ni de transformer les CDD (U) en CDI.

### 3.2.2.9. La sécurisation des parcours au sein de la branche ?

[468] On pourrait se poser la question de savoir sur l'ensemble des points précédents, si ce qui n'est pas mis en œuvre au niveau de l'entreprise, ne pourrait pas l'être au niveau de la branche. Au fond, on aurait pu penser qu'en contrepartie de l'utilisation possible d'un outil très flexible et peu cher, préférentiellement utilisé par les TPE-PME, la branche - ou les branches dans quelques secteurs d'activité - se voient fixer un objectif quantitatif de recours au CDDU (fonction de la nécessité de recourir à l'organisation productive sous-jacente) et mettent en place pour rentrer dans la contrainte les outils de sécurisation professionnelle des salariés en cause : réflexion collective sur les organisations productives ; construction de parcours de formation *ad hoc* ; constitution de groupements d'employeurs pour mutualiser l'emploi, d'entreprises à temps partagé pour transformer des bouts de mission en emplois stables, option de recours à l'intérim et à son récent CDI intérimaire.

[469] Aucune de ces solutions n'est mise en œuvre dans les conventions collectives des branches bénéficiaires du CDDU.

[470] Une exception a cours du côté des associations intermédiaires, où un réseau de structures essaie de construire l'équivalent que l'on étudiera plus loin du CDI intérimaire. Il s'agit pour le COORACE<sup>64</sup> de faire embaucher par l'association une personne en CDI et de la mettre à disposition en CDDU. La prise de risque financier est alors du côté de l'association intermédiaire puisqu'elle doit payer elle-même au salarié les heures qu'elle n'a pu lui fournir.

[471] **Au final donc, les régulations mises en œuvre au niveau des conventions collectives sont faibles, chaque régulation prise en elle-même, a fortiori considérées dans leur ensemble.** C'est notamment le cas pour le secteur du spectacle où l'on confond trop aisément structuration et permanence de la négociation sociale et régulation du recours au CDDU par les entreprises, de fait sans résultats réels. L'Etat ne s'est pas mis dans une posture, en contrepartie d'un CDDU extrêmement souple et peu coûteux, d'exiger des employeurs, des objectifs, un ensemble minimal et cohérent de régulations, des bilans chiffrés et commentés réguliers de leur usage, à défaut d'une « police » de cet usage dont les branches n'ont ni les moyens juridiques, ni les moyens opérationnels vis-à-vis des entreprises. La croissance du CDDU n'a alors pas été maîtrisée.

[472] **La mission croit que, dans une perspective de réordonnement des domaines de la loi et de la négociation collective en matière de droit du travail, son analyse a quelque valeur d'exemple. Elle montre en effet - au moins sur ce sujet - l'insuffisance d'une délégation totale à la négociation collective, sans expression par la loi de principes fondamentaux clairs ni d'objectifs à cette négociation.**

[473] La mission proposera en conséquence de ce bilan en partie 5 la fixation d'un certain nombre d'objectifs et de principes à la négociation collective relative au CDDU.

<sup>64</sup> Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi, réseau de structures de l'insertion par l'activité économique

### 3.2.3 La majoration des cotisations patronales d'assurance chômage

- [474] On a vu précédemment que les secteurs éligibles au CDDU étaient de forts consommateurs de prestations d'assurance chômage au titre de l'indemnisation des interstices d'inactivité de leurs salariés et d'une partie de leurs rémunérations en cas de cumul emploi-allocation de chômage.
- [475] Les cotisations d'assurance chômage sont par ailleurs uniformes selon les secteurs.
- [476] Il y a donc un déséquilibre cotisations-prestations des secteurs qui ont recours aux CDDU que l'UNEDIC n'a pas pu chiffrer.
- [477] Ainsi qu'on l'a vu, cette problématique relative aux CDDU n'est qu'une partie d'une question plus large de transferts financiers des secteurs à contrats longs vers les secteurs à contrat courts au sein de l'UNEDIC, conduisant de plus en plus d'économistes à proposer une modulation des cotisations d'assurance chômage en fonction des coûts que chaque entreprise occasionne au régime d'indemnisation<sup>65</sup>.
- [478] De façon générale, les organisations patronales sont contre cette perspective, estimant que le recours au contrat court et à la rupture conduisant à l'assurance chômage sont imposées aux entreprises par les circonstances externes.
- [479] Du point de vue des organisations syndicales, il est estimé que les employeurs ont une marge de manœuvre en matière d'organisation productive, donc de contrats associés (dans bien des cas, plusieurs CDD pourraient être remplacés par un CDI ; tous les contrats courts ne sont pas dus à des imprévus ou au remplacement de salariés absents).
- [480] Cette ligne de front a bougé du point de vue des entreprises compte tenu de l'importance des transferts internes au régime d'assurance chômage, de leur concentration sur quelques secteurs<sup>66</sup>, des ruptures de concurrence en découlant, du caractère abusif d'un certain nombre de contrats extrêmement courts, au premier rang desquels les CDDU.
- [481] L'ANI du 11 janvier 2013 a prévu pour la première fois à compter du 1 juillet 2013 une majoration des cotisations d'assurance chômage des CDD ainsi réglementée.

Tableau 23 : Majoration des cotisations d'assurance chômage sur la base de cotisation patronale de 4% (+ 2,4% pour le salarié).

Intérim	Absence de majoration contre l'objectif de 20 000 CDI intérimaires (4 000 actuellement)
CDD saisonnier	Absence de majoration
CDD pour remplacement d'un salarié absent	Absence de majoration
CDD pour accroissement temporaire d'activité	
Inférieur ou égal à un mois	3%
Supérieur à un mois et inférieur ou égal à 3 mois	1,5%
Supérieur à 3 mois	Absence de majoration
CDDU inférieur ou égal à 3 mois	0,5%

- [482] En contrepartie de cette majoration, les cotisations patronales d'assurance chômage sont supprimées en cas d'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans.
- [483] Ces majorations/exonérations appellent six remarques.

<sup>65</sup> Voir par exemple : P. Cahuc et S. Carcillo, Améliorer l'assurance chômage, chaire Sécurisation des parcours professionnels, juin 2014

<sup>66</sup> Le Medef estime que 3 secteurs ont un déséquilibre notable : le secteur agricole (comme on le verra, le contrat saisonnier est l'équivalent du CDDU), l'hôtellerie –restauration, les intermittents du spectacle

- [484] 1/ Elles sont faibles en termes de majoration de coût du travail, très faibles pour les CDDU (+0,5%), à rapporter néanmoins au taux de profitabilité de chaque secteur d'activité.
- [485] 2/ Elles sont symboliques en termes de rééquilibrage entre contrats courts et contrats longs puisqu'elles ont rapporté - sur le premier semestre 2014 - 24,1 M€ (2,8 M€ pour les CDDU) soit 0,035% des transferts contrats longs-contrats courts.
- [486] 3/ Elles sont mal ciblées en l'étant sur des outils juridiques (CDDU, CDD pour surcroît d'activité) et sur des durées, alors qu'elles devraient l'être en fonction de la consommation de droits à chômage. Les cotisations ne sont ainsi pas majorées pour les entreprises dont la gestion de la main d'œuvre coûte le plus cher à l'assurance chômage (ex : optimisation des périodes d'essai dans le cadre du CDI ; exonération des contrats de travail temporaire et des contrats saisonniers ; très faible taxation des CDDU). Enfin, ce sont surtout les jeunes les plus qualifiés qui sont embauchés en CDI à moins de 26 ans.
- [487] 4/ Elles ont été adaptées alors que ni l'UNEDIC, ni les URSSAF qui recouvrent les cotisations d'assurance chômage n'ont pas une connaissance exhaustive des secteurs, conventions collectives et métiers éligibles aux CDDU.
- [488] 5/ La faible majoration des CDDU inférieurs à 3 mois en comparaison de celle appliquée aux autres CDD peut engendrer un glissement vers les CDDU dans des secteurs non-éligibles et expliquer en partie le nombre élevé de secteurs ayant déclaré à l'ACOSS avoir effectué des embauches en CDDU.
- [489] 6/ La résistance des secteurs professionnels qui ont recours aux contrats de travail très courts (dont les secteurs éligibles au CDDU) a été - et sera pour le futur - maximale.
- [490] **Au final donc, le CDDU n'est régulé ni par la loi, ni par l'usage constant jamais révisé, ni par la négociation collective interprofessionnelle dont celle relative à l'assurance chômage, ni par la négociation de branche.** Il peut même y avoir un choix de certains salariés de recourir à ce contrat, associé à l'assurance chômage. On ne peut alors pas s'étonner des résultats obtenus en matière de système d'emploi<sup>67</sup>.

### 3.3 Les résultats

- [491] Le modèle juridique et socio-économique du CDDU est un modèle très attractif pour l'employeur et dont les conséquences les plus lourdes pour certains salariés sont amorties par le régime d'assurance chômage. Il est par ailleurs faiblement régulé. Un tel modèle devait alors prospérer à l'interne des secteurs économiques considérés. Cette prospérité a pris trois grandes voies : l'augmentation du nombre de CDDU, le raccourcissement de leur durée, l'augmentation de leur récurrence.
- [492] L'analyse que l'on va développer appelle deux remarques liminaires.
- [493] 1/ Le lien entre l'outil qu'est le CDDU et l'utilisation qui en est faite relève d'une description générique et non de la mesure d'un impact quantitatif, toujours difficile à établir entre un niveau d'emploi et l'existence ou le développement de tel statut d'emploi ou de ses conditions d'ouverture du droit.

---

<sup>67</sup> PM Menger. « C'est le propre d'un système d'emploi totalement désintégré que de diluer complètement les responsabilités ». Article cité.

[494] 2/ Cette description est d'autant plus générique que n'existe pas de statistiques en matière de CDDU ayant une profondeur historique (la donnée n'est isolée que depuis 2013), sauf pour ce qui concerne les secteurs du spectacle ; on en est alors réduit à extrapoler les données du spectacle et à passer par l'approximation  $CDDU = \text{contrats courts des secteurs d'activité ouverts au CDDU}$ , extrapolation et approximation qui, de plus, ne concernent que les 15 secteurs réglementaires, donc ni les extensions conventionnelles, ni les extensions de fait:

[495] En conséquence, cette partie du rapport est parcellaire et la disponibilité récente de la donnée CDDU permettra aux différents services statistiques d'approfondir ces premiers travaux.

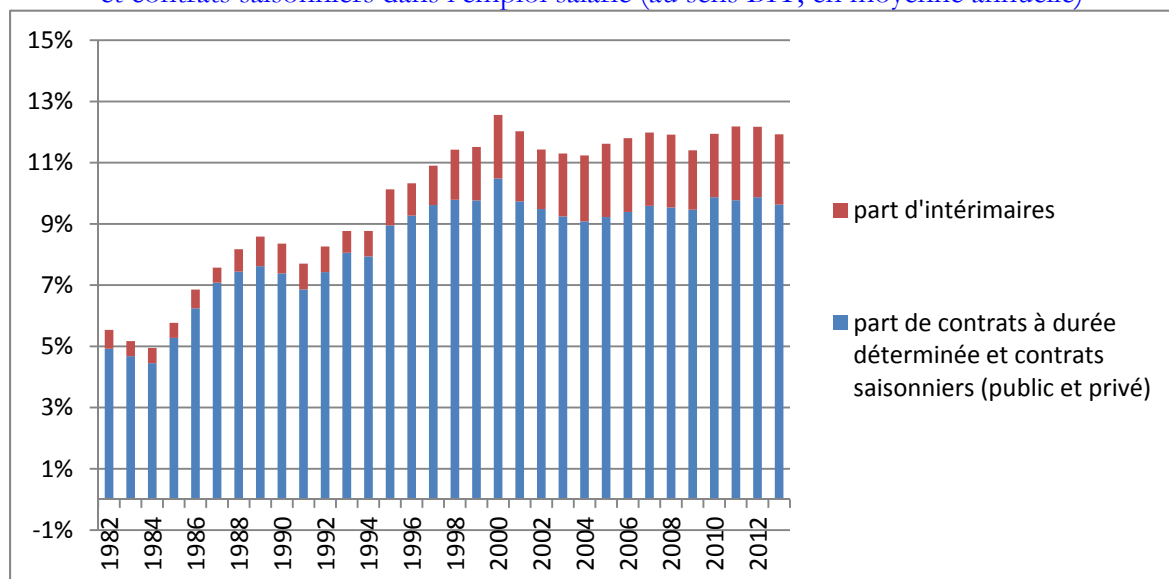
### 3.3.1 La progression du nombre de CDDU

[496] La mission traite de ce sujet dans la section suivante. Les deux sujets sont en effet liés, mais pas systématiquement (ex : le nombre de CDDU dérive certes du raccourcissement de leur durée, mais aussi de la progression du volume du travail du secteur).

### 3.3.2 Le raccourcissement de la durée moyenne des CDDU

[497] Il y a eu en France durant les années 1980 et 1990 une augmentation régulière des CDD et contrats de travail temporaire (CTT) : de 5 à 12% des emplois salariés. Mais depuis 2000 cette part est stabilisée.

Graphique 5 : Evolution entre 1982 et 2013 de la part des intérimaires et de la part des CDD et contrats saisonniers dans l'emploi salarié (au sens BIT, en moyenne annuelle)



Source : INSEE – Enquête emploi en continu

[498] En revanche, la durée moyenne des CTT est passée de 14 jours en 2000 à 11 jours en 2014, la durée médiane est demeurée stable autour de 7 jours. La durée moyenne des CDD a été divisée par 4 passant de 253 jours en 2001 à 61 en 2014<sup>68</sup>. avec une forte hausse des CDD de moins d'un mois. La durée médiane a, quant à elle, était divisée par 3 pour s'établir à 10 jours contre 31 en 2001, illustrant ainsi la forte hausse des CDD de moins d'un mois.

Tableau 24 : Evolution des durées moyennes et médianes des CDD (en jours)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moyenne	253	239	230	225	209	213	124	121	107	100	78	71	62	61
Médiane	31	30	30	28	26	26	22	24	21	20	17	15	11	10

Source : DARES (Remarque : avant 2007, le champ ne couvrait pas les entreprises de moins de 10 salariés)

[499] La répartition des divers CDD et contrats de travail temporaire en fonction de leur durée était la suivante en 2014.

Tableau 25 : Répartition des CDD et CTT selon leur durée en 2014

1 jour ou moins	18%
2 jours	8%
1 semaine	13%
1 mois	22%
3 mois	13%
1 an	12%
3 ans	6%
Plus de 3 ans	8%

Source : DARES

[500] Il y a donc eu sur la décennie 2000 une très profonde transformation des CDD : on est passé de CDD « longs » à de multiples CDD courts. Il y a eu en conséquence une augmentation du nombre d'embauches : + 46% entre 2000 et 2014 dont 146% pour les CDD de moins d'un mois (chiffre encore plus important pour les CDD de moins d'une semaine comme on l'a vu en introduction de cette partie), 21% pour les CTT, une stagnation pour les CDD de plus d'un mois et les CDI<sup>69</sup>.

[501] Les secteurs concernés par les CDDU (encore une fois, pas strictement les CDDU) ont contribué pour les deux tiers à la forte progression de CDD de plus en plus courts. Pour l'autre tiers, les secteurs concernés ont été : santé humaine, activités immobilières, habillement textile et cuirs, commerce, industries agroalimentaires (pour les deux premiers secteurs cités, on a l'illustration que les organismes raisonnent en CDDU réglementaires, car ils sont dans le secteur des CDDU de fait ; c'est donc à plus des deux tiers de la progression des contrats courts que les CDDU ont contribué).

<sup>68</sup> Remarque : Avant 2007, les durées moyennes et médianes des CDD ne prenaient pas en compte les entreprises de moins de 10 salariés. Ce changement de champs explique la cassure dans les durées moyennes observée entre 2006 et 2007.

<sup>69</sup> Note du n° 24 CAE précitée

[502] Si la France est dans la moyenne européenne de recours aux CDD et CTT, elle se distingue de ses partenaires européens par l'importance des contrats courts parmi les CDD. Selon l'OCDE, en 2011, 35% des salariés en CDD en France avaient des contrats de moins de trois mois, contre 19% en Italie, 13% au Danemark, 4% en Allemagne. Il y a eu aux USA sur la décennie 2000 une baisse de 20% des emplois de courte durée<sup>70</sup>.

### 3.3.3 L'augmentation de la récurrence des CDDU

[503] L'INSEE<sup>71</sup> calcule un taux de rotation de la main d'œuvre comme étant pour 100 salariés présents à un moment donné dans un établissement, le nombre d'actes d'embauche et de débauchage effectués dans un laps de temps d'un an. Ce taux était de 38% en 1982, il a quintuplé pour se situer à 177% en 2011.

- cette hausse a été d'abord généralisée à tous les secteurs (décennie 1980) puis s'est concentrée sur le secteur tertiaire et notamment les secteurs professionnels éligibles au CDDU. La listes des 10 familles professionnelles qui ont le taux de rotation le plus élevé sont les mêmes depuis 1980 : professionnels des arts et spectacles (taux multiplié par 8 depuis 1982 pour s'établir à 435,5% pour le spectacle vivant et 257% pour le spectacle enregistré) ; cuisiniers, employés et cadres de l'hôtellerie-restauration ; aides à domicile ; professionnels des actions culturelles et sportives ; enseignants et formateurs ; dockers ; journalistes ; cadres de la publicité, des relations publiques et de la communication.
- cette hausse a correspondu à une hausse des entrées-sorties (donc une hausse de l'usage des CDD) avant 2000 puis à un raccourcissement des périodes d'emploi depuis 2000 ;
- cette hausse peut concerner soit des créations et destructions de postes, soit des rotations sur des postes pérennes, par les mêmes salariés ou non. Les premières sont bien inférieures aux secondes notamment dans le secteur hôtellerie-restauration et le secteur des intermittents du spectacle.

[504] Ce taux, lorsqu'il concerne les mêmes salariés et les mêmes entreprises, traduit un enfermement dans le CDD, ce qui est largement le cas : en 2011, 70% des embauches en CDD sont des réembauches chez un ancien employeur contre 50% en 2000. Cette part de réembauche est deux fois plus importante pour les CDD de moins d'un mois que pour les contrats supérieurs à 1 mois<sup>72</sup>. Ce point a aussi été mis en lumière dans les secteurs du spectacle : un intermittent du spectacle vivant obtient plus de 60% de son volume total de travail dans une année auprès d'un seul employeur<sup>73</sup>.

[505] Il n'existe pas de chiffres spécifiques aux CDDU. Pour l'INSEE, le proxy CDD dans les secteurs éligibles au CDDU et les chiffres dans les secteurs où le CDDU est quasi généralisé montrent que l'un des résultats du CDDU est bien sa récurrence, ce que son statut juridique favorise.

[506] L'INSEE ne trouve pas le rationnel d'une telle gestion de la main d'œuvre, sauf justement les deux éléments mis en lumière par la mission : le caractère erratique de l'activité, la pesée maximale sur les rémunérations.

<sup>70</sup> Note n° 24 du CAE précitée.

<sup>71</sup> C. Picart. 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:

<sup>72</sup> CAE, note n°24 précitée

<sup>73</sup> PM Menger, article cité



## 4 COMMENT FONT LES AUTRES ?

[507] Avant d'envisager des scénarios de réforme, il semble nécessaire de faire un bref bilan du « comment font les autres » secteurs d'activité non éligibles au CDDU lorsqu'ils ont une organisation productive semblable à celle des secteurs éligibles, à savoir des emplois permanents tenus par une succession d'emplois à durée déterminée. En bref : quelles sont les alternatives au CDDU et notamment quelles sont celles qui ont été créées depuis 1982 et qui aurait pu conduire à une révision du régime ou du champ du CDDU ?

[508] La mission a par ailleurs essayé de faire un minimum de comparaisons internationales.

[509] On notera en exergue qu'un secteur éligible au CDDU peut recourir à d'autres contrats de travail :

- soit pour d'autres segments de son activité productive. Si le secteur hôtellerie-restauration est le premier secteur d'utilisation des CDDU, il utilise de fait tous les outils disponibles : contrats de stage, contrat d'apprentissage, CDD dont CDDU, contrat saisonnier, intérim, CDI à temps plein, partiel, intermittent (il est le premier secteur dans l'utilisation du CDI), prestation de service avec un travailleur indépendant ou une entreprise. Souvent, de fait, les secteurs éligibles au CDDU utilisent une palette de contrats de travail ;
- soit pour un même segment de son activité productive. Comme on l'a dit, l'usage constant n'est pas un usage exclusif. La coupe d'arbre peut ainsi s'effectuer sous CDDU rémunéré à la tâche, sous CDD rémunéré au temps, sous CDI, sous statut de travailleur indépendant (qui peut lui-même employer des salariés), sous statut d'exploitant agricole effectuant à titre accessoire un travail en forêt d'autrui, comme exploitant forestier qui a acheté sur pied le bois qu'il exploite, comme équivalent d'ouvrier d'Etat (bûcherons de l'ONF en Alsace Moselle).

[510] On notera donc tout au long de cette partie consacrée aux instruments qu'utilisent les secteurs non éligibles au CDDU de quelle façon ils sont éventuellement utilisés en complément par les secteurs éligibles au CDDU.

### 4.1 Comment font les autres secteurs ?

[511] Il existe cinq types d'alternatives principales au CDDU : le CDI (paradoxalement) ; le CDD (naturellement) ; le contrat de travail temporaire (l'intérim) ; le recours à une main d'œuvre extérieure (autre que l'intérim) ; le recours à une prestation de services extérieure.

[512] Ne sont présentés ici que les outils juridiques à disposition des entreprises et non leurs effets socioéconomiques.

#### 4.1.1 Le contrat à durée indéterminée

[513] Six types de CDI peuvent être utilisés en « équivalent » plus ou moins large d'une succession de CDD.

##### 4.1.1.1. Le CDI stricto sensu

[514] Il couvre deux types de situation.

[515] 1/ Lorsque le secteur ou tel segment de secteur s'organise autour de la stabilité de l'emploi et non d'une succession de projet. Il existe par exemple dans le monde du spectacle des CDI pour les artistes musiciens des formations orchestrales (avec procédure de contrôle des compétences).

[516] 2/ Lorsqu'un secteur internalise et reporte sur les prix facturés au client les interstices entre projets. C'est par exemple la situation des sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSII).

#### 4.1.1.2. Le CDI interrompu

[517] Un CDI peut être résilié unilatéralement soit par le salarié en cas de démission, soit par l'employeur en raison de difficultés rencontrées par l'entreprise ou de facteurs concernant le salarié. La résiliation peut également être bilatérale dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié pouvant alors faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

[518] Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an, 10% avant un mois, que les motifs viennent de l'employeur ou du salarié. Dans l'ensemble des secteurs concurrentiels, la durée médiane des CDI est de 2 ans (dont rupture en période d'essai).

[519] On évoque cet instrument qui n'équivaut pas à un CDDU parce qu'il est utilisé de fait largement dans trois secteurs éligibles au CDDU :

- hôtellerie-restauration. Le recours au CDI est ainsi maximum dans ce secteur, en entrée (28% contre 11% pour l'ensemble de l'économie), en sortie (les ruptures de fin de période d'essai, les démissions et les licenciements autres qu'économiques y sont particulièrement fréquents ; près de 60% au final des CDI sont rompus avant un an), donc en rotation :
- activités spécialisées, scientifiques et techniques - enquêtes et sondage - (50% de CDI de moins d'un an),
- activités de services administratifs et de soutien - tout le secteur de l'événementiel - (40% de CDI de moins d'un an).

#### 4.1.1.3. Le CDI à temps partiel ou à heures supplémentaires

[520] Ces types de CDI n'équivalent de nouveau pas à un CDDU et à son organisation productive sous-jacente mais en sont un complément voire une alternative. Ici, au lieu d'ajuster finement le contrat à l'activité, on ajuste finement le temps de travail d'un même contrat à l'activité :

- soit à la baisse, en réduisant le temps de travail ou en embauchant d'entrée de jeu en CDI à temps partiel, voire très partiel (moins de la moitié du temps de travail), le cas échéant annualisé. Employer un extra tous les samedis soir suppose un CDI à temps partiel et non un CDDU, comme on l'a dit précédemment
- soit à la hausse, avec le paiement d'heures supplémentaires (ex : branche de la boulangerie pâtisserie qui a recours en cas de demande d'extras à ses propres salariés en CDI en majorant leurs salaires, idem pour la branche de la restauration rapide, branche de la haute couture parisienne pour le travail pendant les périodes de collection).

[521] Il y a une vraie alternative CDDU-durée du travail en CDI.

#### 4.1.1.4. Le CDI intermittent

[522] Dans les entreprises pour lesquelles, soit une convention collective de branche étendue, soit un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoient et désignent de façon précise les emplois concernés, des CDI intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. La convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et donc lissée sur l'année.

- [523] Une vingtaine de conventions collectives de branche couvrant environ 400 000 salariés ont prévu le recours possible au CDI intermittent.
- [524] Instrument très proche du CDDU, on en voit les avantages compétitifs du point de vue des salariés (un CDI, une rémunération lissée, l'appartenance à l'entreprise et le bénéfice des mêmes droits que les salariés à temps plein dont la prise en compte des périodes non travaillées pour les droits tirés de l'ancienneté) et le désavantage compétitif pour l'entreprise (une moindre flexibilité, l'application des procédures de licenciement, une internalisation des périodes d'inactivité dans les comptes de l'entreprise - répercutée souvent sur le salaire néanmoins - et non un transfert vers l'assurance chômage, mais une fidélisation et une intégration des personnes dans l'entreprise).
- [525] Un certain nombre de secteurs organisent la cohabitation CDDU-CDI intermittent-voire CDI (à temps partiel ou pas). Il est notable en revanche que les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré n'ont pas recours à cet instrument juridique pour les artistes et les techniciens.
- [526] Le secteur d'activité enquêtes et sondages.
- [527] Il existe trois types d'enquêteurs dans la branche enquêtes et sondage : les enquêteurs occasionnels (vacataires) en CDDU ; les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) dont l'activité s'exerce dans le cadre du CDI intermittent ; les chargés d'enquête en CDI, collaborateurs à temps plein qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées.
- [528] Le secteur d'activité foires, salons, congrès
- [529] Il existe trois types de contrats de travail dans ce secteur :
- le CDDU qui a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations : installation générale, aménagement des stands, décoration florale, manutention, restauration, animation, nettoyage, gardiennage, etc.
  - le CDI intermittent qui peut être mis en place dans les emplois correspondant à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés
  - le CDI (ou le CDD d'une durée minimale de 6 mois) à temps partiel annualisé
- [530] L'enseignement privé
- [531] Le secteur de l'enseignement privé utilise le CDI intermittent pour les enseignants intervenant moins de 75% de leur année scolaire ou universitaire (en concurrence avec le CDI à temps plein ou à temps partiel modulé ou non qui peuvent aussi être utilisés pour les enseignants intervenant plus de 75 % de leur année scolaire ou universitaire).
- [532] Pour le personnel administratif et de service et le personnel d'éducation : si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, il est possible de proposer un CDI intermittent exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement. Pour des périodes de travail comprises entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à temps plein ou à temps partiel, modulé ou non, peuvent être conclus.

#### 4.1.1.5. Le CDI de chantier

- [533] Le contrat de chantier est un contrat de travail à durée indéterminée par lequel un employeur engage un salarié en lui indiquant dès l'embauche que le contrat est exclusivement lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis, mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude. Un contrat peut être conclu pour plusieurs chantiers successifs comportant des missions différentes pour le salarié. Le contrat de chantier peut être renouvelé par avenant pour un autre chantier à la suite du précédent.
- [534] Ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs d'activité où c'est la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession (BTP, mais aussi métallurgie, réparation navale, bureaux d'études). Les contrats peuvent concerner une mission à l'étranger.
- [535] A l'issue du chantier, l'employeur doit en principe réaffecter le salarié sur un autre chantier et ne pas le licencier. S'il ne peut le réaffecter pour un motif sérieux, il est autorisé à le licencier. Un tel licenciement n'est pas soumis à la procédure de licenciement pour motif économique, mais à celle du licenciement pour motif personnel (article L 1236-8 du code du travail) avec ses conséquences en termes de procédure (entretien préalable, licenciement motivé, préavis ; consultation préalable du CE prévue dans certaines conventions collectives comme celle des bureaux d'études techniques) et d'indemnités (une indemnité de préavis si celui-ci est dispensé par l'employeur, une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris, une indemnité de licenciement pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement).
- [536] On est donc ici proche de la logique de succession de missions du CDDU - au moins de ceux d'entre eux ayant une certaine durée - mais avec des différences importantes en cas de rupture. Il est vraisemblable que des secteurs éligibles au CDDU sont passés au contrat de chantier (réparation navale, chantiers de BTP à l'étranger, coopération, assistance technique, ingénierie et recherche à l'étranger).
- [537] Un débat important a lieu régulièrement depuis 10 ans concernant l'extension éventuelle du CDI de chantier au secteur des services informatiques et de l'industrie multimédia assuré par les SSII. Actuellement, la période d'intercontrat ou d'intermission de leurs salariés est à l'intérieur du contrat de travail et payée au salarié (et mise à profit pour la formation). L'extension du contrat de chantier (rebaptisé contrat de mission, contrat de projet) permettrait de rompre le contrat et de ne pas payer le salarié dans ces périodes d'intermission. Cette perspective « d'intermittent de l'informatique » est vivement combattue par les salariés concernés.
- [538] La branche des bureaux d'études (« SYNTEC ») au cœur des alternatives CDI (SSII), contrats de chantier et CDDU (enquêtes et sondage, foires-salons-congrès) sera au cœur d'éventuelles réformes du CDDU.

#### 4.1.1.6. Le CDI de journaliste pigiste

- [539] En France, le journaliste pigiste qui collabore à un ou plusieurs médias est depuis 1974 présumé être un salarié en CDI et non comme dans les autres pays un travailleur indépendant. Toute modification substantielle du volume des pages qui lui sont confiées doit faire l'objet d'un licenciement. Dans ce cas, l'employeur verse au moins un mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, y compris pour une année seulement entamée.
- [540] Ces garanties n'empêchent naturellement pas la faiblesse des revenus, fonction du blocage sur longue durée du barème des pages et de leur faible nombre, conduisant les intéressés à chercher des revenus complémentaires.

[541] On a vu que néanmoins un certain nombre de journalistes pigistes étaient employés en CDDU et non en CDI.

#### 4.1.2 Le contrat à durée déterminée

##### 4.1.2.1. Le CDD de droit commun

[542] Comme on l'a vu en partie 1, le CDD de droit commun, le cas échéant à temps partiel, peut être une alternative au CDDU lorsqu'il y a un délai de carence suffisant entre deux CDDU. L'avantage que conserve alors le CDDU est l'absence d'indemnité de fin de contrat.

##### 4.1.2.2. Le CDD saisonnier.

[543] La notion de contrat saisonnier n'est pas défini par le code du travail mais seulement son régime juridique très proche de celui du CDDU (pas de terme précis, pas de délai de carence, pas d'IFC), l'un et l'autre figurant dans la même phrase de l'article L 1242-2 du code du travail. Fondamentalement la différence est du côté régulier, cyclique et prévisible de la succession de CDD saisonnier, le fait qu'ils ne peuvent couvrir toute l'année mais une saison - dans les faits leur durée moyenne est de 7 semaines - alors qu'on a vu dans la définition longue du CDDU que l'occurrence de ses tâches était non ou peu prévisible et pouvait se succéder de façon quasi permanente sur l'année ou plusieurs années. Naturellement les CDD saisonniers ne sont pas réservés à une liste de secteurs d'activité.

[544] Ce contrat est utilisé dans l'agriculture et sa transformation (dont travailleurs étrangers détachés), l'industrie des vacances de moins en moins cyclique d'ailleurs (hôtellerie, installations touristiques et sportives, remontées mécaniques, thermalisme, casinos), la grande distribution, la banque, le transport. Le contrat saisonnier est en forte progression (800 000 personnes en 2010, 1,3 million en 2015) et va très au-delà des travailleurs détachés ou des étudiants pour intéresser des femmes inactives, des retraités, des salariés licenciés ou des chômeurs de longue durée.

[545] Un certain effort de mutualisation des emplois est fait dans le secteur agricole et le secteur du tourisme rural dans le cadre de groupements d'entreprise ou d'entreprises de travail à temps partagé. Le monde des saisonniers est aussi celui de la pluriactivité.

[546] Il existe des secteurs qui utilisent selon le rythme de leur activité, cyclique ou non, des contrats saisonniers et des CDDU (ex : parcs d'attraction et de loisirs selon qu'ils sont ouverts toute l'année ou non ; traiteurs et hôtellerie-restauration ; le cas échéant spectacle).

[547] La mission se demande si le contrat saisonnier n'est pas, dans un certain nombre de cas, le CDDU des secteurs non éligibles au CDDU, ce qui semble assez clair pour le secteur de l'agriculture et s'il ne faudrait donc pas raisonner sur ces deux contrats pris ensemble.

[548] Un groupe de travail interministériel se consacre au contrat saisonnier dont il faudra confronter les conclusions avec celles du présent rapport.

##### 4.1.2.3. Le CDD à objet défini

[549] C'est un des débats principaux relatif au contrat de travail que de créer ou non un contrat à durée indéterminée lié à la durée d'un objet défini et n'entraînant donc pas à sa réalisation les coûts administratifs et financiers de la rupture de contrat actuelle du CDI.

[550] Un tel instrument a été créé à titre expérimental par la loi du 25 juin 2008. Le contrat de travail à objet défini est d'une durée déterminée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, il concerne le recrutement d'ingénieurs et de cadres, il ne peut pas être renouvelé pour le même objet ; il bénéficie d'une indemnité de fin de contrat de 10%.

[551] Le recours à ce type de contrat est possible dès lors qu'un service se voit confier un nouveau projet ou une mission temporaire qui ne peut être accompli par le personnel déjà en poste car ne disposant pas des compétences nécessaires pour la réalisation du projet ou de la mission ou nécessitant l'intervention d'un cadre ou ingénieur expert du domaine concerné. C'est le cas des projets liés à la conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle ou de nouveaux produits marketing et commerciaux, de missions de développement informatique, de missions d'études de faisabilité, de missions d'experts chargés de prévention et de sécurité.

Tableau 26 : Nombre de CDDOD par secteur en 2014

Secteur	Nombre de contrats	Part des CDDOD
Agriculture	2 228	6%
Construction	2 832	7%
Industrie	3 419	9%
Tertiaire	29 956	78%
Total	38 436	

Source : DARES (Remarque : le champ présenté n'inclut pas les créations d'établissements ayant eu lieu en 2014)

[552] Ce contrat n'est pas en théorie une alternative possible au CDDU dont le fondement est la répétition de missions. Par contre certaines missions couvertes par le CDDU peuvent ne pas être des missions répétitives et ressortir donc d'un CDD à objet défini.

#### 4.1.3 Le contrat de travail temporaire (l'intérim)

[553] Il existe deux grandes logiques de recours au contrat de travail temporaire par les entreprises : la spécialisation des entreprises et de leur main d'œuvre sur leur cœur de métier supposant hors celui-ci, donc pour leurs besoins occasionnels, de recourir à une main d'œuvre externe : la variation brève, imprévue et contrainte d'activité, y compris cette fois potentiellement sur le cœur de métier (l'intérim est de fait très lié à la conjoncture économique).

[554] *A priori* donc, le CTT n'a rien à voir avec le CDDU (une organisation productive supposant de couvrir des emplois permanents par une succession de contrats à durée déterminée). Le CDDU n'est pas l'intérim du secteur tertiaire, comme pourrait le laisser à penser la comparaison du fort recours du secteur de l'industrie à l'intérim et du fort recours du secteur tertiaire au CDDU ou la proximité des durées moyennes des CTT (2 semaines pour l'industrie, 1,4 pour le tertiaire, 1,5 pour l'agriculture) et des CDDU (durée moyenne certes de 33 jours, mais un contrat sur deux a une durée inférieure à 11 jours<sup>74</sup>). C'est beaucoup plus le CDD qui est l'intérim du secteur tertiaire. Ceci étant, le secteur de l'hôtellerie-restauration comme celui du spectacle ont peu recours au CTT et il y a de fait une certaine substituabilité des deux types de contrat.

<sup>74</sup> La donnée sur les durées moyennes et médianes des contrats en CDDU est issue des DADS 2014, et nécessite d'être analysée avec précaution pour deux raisons : d'une part la donnée CDDU est nouvelle dans la DADS et d'autre part, il n'est pas impossible que certains employeurs, ayant recours à un même salarié à plusieurs reprises dans le mois, ne déclarent qu'un seul contrat pour une succession infra mensuelle.

- [555] Il faut néanmoins aller plus loin dans l'analyse et distinguer deux cas, les CTT conclus dans les secteurs et emplois éligibles au CDDU, les autres CTT.
- [556] On doit bien avoir à l'esprit que le champ d'application, les caractéristiques, les interdictions et les sanctions liées du CTT sont calés et ont été calés dans leur évolution historique sur ceux du CDD même si à l'origine, l'intérim concernait une urgence ponctuelle et le CDD un remplacement ou un surcroît d'activité de 3/6 mois ; CTT et CDD peuvent aujourd'hui être conclus indifféremment, l'entreprise utilisatrice ayant recours aux services d'une entreprise de travail temporaire dans le premier cas, embauchant directement dans le deuxième cas.
- [557] 1/ Les CTT conclus dans les secteurs et emplois éligibles au CDDU
- [558] Dès lors que le CTT reprend strictement les conditions de recours au CDD, il est possible d'avoir recours à un CTT pour les emplois « pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature de ces emplois ». L'article L 1251-6 reprend strictement les termes de l'article L 1242-2 du code du travail.
- [559] Ces CTT ne sont pas des CDDU, ils sont des CTT conclus dans des secteurs et des emplois éligibles aux CDDU. La possibilité de conclure de tels contrats montre une nouvelle fois la confusion à laquelle conduit la rédaction initiale de l'article L 1242-2 puisqu'on a montré que les CTT n'ont rien à voir avec la logique du CDDU et vice versa.
- [560] Le CTT conclu pour les emplois éligibles au CDDU bénéficie du même régime que le CDDU : absence de limite dans le temps, absence de limite du nombre de renouvellements, absence de délai de carence, absence d'indemnité de fin de mission de 10% des salaires versés sauf si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit.
- [561] Les seules différences entre CTT/CDDU et CDDU sont dans les coûts administratifs de recours à l'intérim : coût de recrutement, coût de l'effort de formation et d'accompagnement social mis en œuvre par la branche du travail temporaire, diminués du coût administratif des ruptures néanmoins très faible pour le CDDU. Les droits collectifs de l'intérimaire s'exercent par ailleurs dans l'ETT et non l'entreprise utilisatrice ce qui lui permet le cas échéant d'échapper à certains seuils légaux.
- [562] Le nombre de CTT conclus pour des emplois éligibles au CDDU est le suivant par secteur d'activités. Ils devraient pour la mission être ajoutés aux chiffres des CDDU. C'est bien la logique de ces derniers qui s'impose au CTT et non l'inverse.

Tableau 27 : Nombre de CTT, de CDDU et autres embauches (en ETP) en 2014 par secteur d'activité

CTT	CDDU / autres embauches	Nombre d'ETP		
		CTT	CDDU	Autres embauches
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	47- Commerce de détail, à l'exception ds autos et cycles	17 756	28 174	207 063
Transports terrestres et transport par conduites	4942Z- Déménagement (D)	17 129	5 296	1 804
Entreposage et services auxiliaires des transports	5224A- Manutention portuaire (CC 1763)	37 623	927	230
Hébergement	55- Hôtellerie (D)	1 914	101 411	53 731
Restauration	56-Restauration (D)	7 155	143 490	152 817
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	59- Production cinématographique (D)	127	129 155	5 764
Programmation et diffusion	60- Audiovisuel (D)	85	12 792	3 584
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	70- Activités des sièges sociaux	6 558	25 310	41 417
Publicité et études de marché	7311Z- Agences de publicité (CC 2098)	1 377	37 196	9 771
	7320Z- Activités d'enquête et de sondage (D)	“	28 304	2 286
Activités liées à l'emploi	78- Activités liées à l'emploi (hors intérim)	1 971	55 960	331 256
Enquêtes et sécurité	80- Enquêtes et sécurité	339	7 935	27 546
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	81- Services relatifs aux bâtiments	5 976	15 107	58 740
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	8299Z- Activités de soutien aux entreprises n.c.a (CC 2098)	9 716	25 683	12 522
	8230Z- Organisations de foires, salons professionnels... (CC 2098 et 1486)	“	13 260	2 366
Administration publique	84- Administration publique	995	449	6 748
Enseignement	85- Enseignement (D)	2 058	89 841	22 617
Activités pour la santé humaine	86- Activités pour la santé humaine	3 632	11 392	54 689
Hébergement médico-social et social	87- Hébergement médico-social	2 335	11 578	67 504
Action sociale sans hébergement	8810A- Aide à domicile (D)	1 074	15 156	20 020
Activités créatives, artistiques et de spectacle	90- Activités créatives, spectacles (D)	x	149 515	6 982
Organisation de jeux de hasard et d'argent	9200Z- Jeux d'argent et de hasard (CC 2257)	x	8 392	1 389
Activités sportives, récréatives et de loisirs	93- Activités sportives, récréatives... (D)	x	31 827	18 650
NA	Associations intermédiaires (D)	NA	3 951	1 006
Total tertiaire	Total CDDU	187 292	126 271	2 000 327

Source : CTT : DARES (relevé mensuel de contrat de travail temporaire) / CDDU et Autres embauches : ACOSS (DADS 2014).



[563] 2/ Les CTT conclus dans les secteurs et emplois non éligibles au CDDU

[564] Le CTT ressortit alors du même champ et des mêmes caractéristiques que le CDD et la comparaison entre CTT et CDDU renvoie strictement à la comparaison entre CDD et CDDU en termes de flexibilité et de pesée sur les rémunérations, moyennant la gestion du recrutement et des ruptures renvoyées à l'entreprise de travail temporaire pour le CTT. La rémunération du service de l'ETT est à cet égard relativement élevée par rapport à la gestion directe du CDD, plus la durée du CDD étant élevée et plus les coûts fixes de gestion tendant à diminuer.

[565] Le secteur de l'intérim, qui est déjà une forme de travail précaire, a pu alors revendiquer pour les CTT certaines caractéristiques de flexibilité supplémentaire du CDDU, notamment la suppression de la limite des 18 mois et du principe de délai de carence<sup>75</sup>. Une nouvelle fois, le CDDU est interprété comme un cas de recours facilité au CDD, non lié à une organisation productive précise.

[566] Cette revendication a pris paradoxalement la forme de la création d'abord au niveau conventionnel puis au niveau législatif (loi du 17 août 2015 qui devra être évaluée en 2018 avant éventuelle pérennisation) d'un CDI intérimaire. L'entreprise de travail temporaire conclut un CDI avec un salarié pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à un contrat de mise à disposition et une lettre de mission. Le CDI peut compter des périodes sans exécution de mission dites périodes d'intermission. Le contrat précise notamment les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission, le périmètre de mobilité dans lequel s'effectue les missions. La durée totale de la mission ne peut excéder 36 mois.

[567] La cible de 20 000 CDI intérimaires (plutôt réservé aux salariés juniors, qualifiés, polyvalents) qui a justifié la non majoration de cotisation patronale d'assurance chômage est à ce stade loin d'être atteinte (3 000 salariés), du point de vue de la fédération professionnelle du travail temporaire compte tenu de la lenteur de la montée en charge de toute innovation sociale et de la conjoncture économique générale. Comme on l'a vu précédemment, un secteur éligible au CDDU, celui des associations intermédiaires essaie de construire un CDI équivalent.

[568] Avec son investissement en faveur de la formation et de l'accompagnement social des salariés en intérim et désormais le CDI intérimaire, le secteur du travail temporaire est très critique vis-à-vis du CDDU dont il estime qu'il déconsidère le contrat court voire très court et suscite des volontés de réglementation et de taxation nouvelles qu'il a beaucoup de mal à écarter.

[569] 3/ Les CDDU comme CTT

[570] On rappellera enfin que dans deux secteurs éligibles au CDDU, ce contrat fonctionne comme un CTT : le secteur des services à la personne assurés par les entreprises à but lucratif (ex : Shiva, Acadomia), ces mêmes services assurés par les associations intermédiaires. Ces secteurs ne sont d'ailleurs pas éligibles au CTT.

#### 4.1.4 Le recours à une main d'œuvre extérieure

[571] Elle prend les formes suivantes.

[572] 1/ Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

[573] 2/ Les groupements d'employeurs (créés en 1985) embauchent des salariés en CDI pour les mettre ensuite à la disposition des employeurs membres du groupement. Ils permettent à une entreprise d'un secteur d'activité de fonctionner en mode missions successives comme en mode de missions saisonnières.

<sup>75</sup> Interview du directeur de Prisme dans Les Echos, janvier 2014.

- [574] 3/ Les entreprises de travail en temps partagé (créées en 2005) embauchent des salariés en CDI. Il s'agit ici de permettre à une entreprise, qui en raison de sa taille ou de ses moyens ne peut recruter elle-même, de bénéficier, de façon régulière et sur une longue période, des services à temps partiel d'un salarié qualifié mis à sa disposition pour une mission, par une entreprise de travail à temps partagé.
- [575] Ce CDI à l'ingénierie complexe reste très marginal.
- [576] Ces deux derniers types de CDI, sous réserve de leur optimisation et de la réévaluation de leur coût, pourraient remplacer certains CDDU dans le cadre d'une grande alternative à son organisation de travail actuellement sous-jacente, où les interstices entre deux contrats seraient couverts par d'autres emplois et non l'assurance chômage. On reviendra sur ce point dans la partie 5.
- [577] 4/ Le portage salarial. Apparu dans les années 80, légalisé en 2008, refondé juridiquement par l'ordonnance du 2 avril 2015, le portage salarial organise une relation de travail où le salarié porté, ayant recherché lui-même son client et convenu avec lui des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix, est rémunéré par une entreprise de portage salarial qui conclut un contrat commercial de prestation de service avec le client. La prestation dans l'entreprise cliente doit concerner l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. Cet occasionnel et ce ponctuel peut néanmoins aller jusqu'à 36 mois. Le contrat de travail du salarié porté peut être un CDD<sup>76</sup> (donc limité à 18 mois) ou un CDI.
- [578] Les périodes sans prestation du salarié ne sont pas rémunérées. Les périodes avec prestation donnent lieu à une rémunération minimale égale à 75% du plafond de la sécurité sociale et à une indemnité d'apport d'affaires. Il peut y avoir plusieurs missions simultanées. On peut cumuler la rémunération de la mission et une allocation de chômage dans le cadre des règles de droit commun relatives aux activités réduites.
- [579] Ce contrat permet à une personne de bénéficier des garanties de travail et de protection sociale du salariat et de se voir déchargée de toutes les formalités administratives liées à son activité.
- [580] Le portage concerne fondamentalement les prestations intellectuelles effectuées par des cadres confirmés (consultance, expertise, ingénierie, formation en termes d'activités métiers ou support ; les SSII emploient le quart des salariés portés) mais a été ouvert en 2015 à des profils de techniciens experts et de juniors (cibles : métiers du web, des TIC ; activités artisanales du bâtiment, des espaces verts, de la mécanique ; beauté, coiffure, esthétique ; négociateurs et promoteurs immobiliers ; il y a une volonté de multiplier par 4 cette forme de contrats de travail).
- [581] Théoriquement, le portage salarial ne devrait pas concerner les secteurs éligibles au CDDU puisque ne devant pas concerner les activités normales et permanentes de l'entreprise. Dans les faits, le spectacle, la formation et l'enseignement utilisent le portage salarial.

#### 4.1.5 Le recours à une prestation de service externe assurée soit par une entreprise, soit par un travailleur indépendant

- [582] Une succession de projets distincts peut enfin être assurée non plus par des relations du travail internes à une entreprise donnée, mais par des relations commerciales où une entreprise donnée assemble de façon plus ou moins large le travail fourni par une ou plusieurs entreprises ou travailleurs indépendants, vrais indépendants ou faux indépendants lorsque ceux-ci ne dépendent que d'un donneur d'ordre.

---

<sup>76</sup> Le portage salarial est un nouveau motif de CDD

[583] Cette relation commerciale prend la forme, soit d'un contrat de prestation de services par lequel un entrepreneur s'engage à réaliser une tâche précise pour le compte d'un tiers moyennant rémunération, soit d'un contrat de sous-traitance, catégorie du contrat précédent par lequel un entrepreneur confie à un autre entrepreneur le soin d'exécuter totalement ou partiellement les engagements qu'il a lui-même souscrits vis-à-vis d'un tiers.

[584] Ce mode de production a pour avantage pour l'entreprise d'être encore plus flexible et encore moins cher que le CDDU : absence de limite aux recours de ces prestataires (ex : pas de limite aux conditions de renouvellement, pas de règles en matière de temps de travail), réduction de ses coûts fixes, isolement des postes aux conditions de travail difficiles et aux conditions de rémunérations les plus faibles, transfert de l'incertitude économique sur le prestataire ou sous-traitant (cf. leur *turn over* et leurs faillites), pression maximale possible sur les coûts du prestataires qui met dans un deuxième temps la pression à la productivité sur ses salariés ou la sienne propre, baisse d'un tiers des taux de charges sociales en cas de transfert vers le non salariat (dont auto-entrepreneuriat taxé socialement et fiscalement à 20% pendant trois ans jusqu'à une certaine limite de chiffre d'affaires).

**[585] Ces avantages apparaissent néanmoins comme autant de risques de précarisation du salarié.**

[586] Par ailleurs, pour des raisons de flexibilité et de coûts du point de vue de l'employeur donc de risques conséquents pour le salarié, certains secteurs éligibles au CDDU ont :

[587] - développé le recours à une prestation de service externe comme alternative au CDDU (ex : contrat de cession dans le monde du spectacle où les scènes nationales et locales demandent aux artistes ou aux groupes de se constituer en entreprise de spectacle ; externalisation du travail des femmes de chambre dans l'hôtellerie)

[588] - mis en concurrence directe le CDDU avec le travail indépendant (ex : la coupe d'arbre)

[589] - incité au travail indépendant de nouveaux salariés soucieux de leur autonomie ou de l'organisation de leur travail intermittent (ex : les artistes et techniciens du spectacle<sup>77</sup>, dont le travail non salarié dans ces secteurs a augmenté de 62% depuis 2008, les chefs de salle et extra, les formateurs à domicile, les hôtesse d'accueil dans l'événementiel).

**[590] Au final, il existe donc un large spectre de contrats de travail complémentaires et alternatifs au CDDU qu'utilisent les entreprises, non seulement celles figurant dans les secteurs non éligibles au CDDU mais aussi dans les secteurs éligibles au CDDU.**

[591] La mission se demande à cet égard si les analyses en termes de flexibilité du marché du travail français, centrées sur les CDD et les CTT, ne devraient pas prendre en compte aussi les trois autres grands types d'alternatives au CDDU étudiés ici, à savoir certains CDI, le recours à une main d'œuvre extérieure et le travail indépendant.

#### 4.1.6 CDDU et travail dissimulé

[592] A la question « comment font les autres secteurs » non éligibles au CDDU pour faire face à une succession de tâches déterminées, une ultime réponse peut être celle du travail dissimulé, avec en creux l'idée qu'un CDDU déréglementé vaut mieux qu'un emploi dissimulé.

[593] La mission n'a pas d'éléments pour analyser ce point et elle se borne à deux remarques.

---

<sup>77</sup> Dès lors qu'il tourne la présomption de salariat, le statut d'auto-entrepreneurs a été interdit dans le monde du spectacle par circulaire du ministère de la culture du 28 janvier 2010.

- [594] Il subsiste dans les secteurs prioritaires du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015 un certain nombre de secteurs éligibles au CDDU : hôtellerie-restauration, spectacle vivant et enregistré, déménagement.
- [595] Par ailleurs, de par son extrême souplesse et son utilisation sur des durées extrêmement courtes, le CDDU peut être dévoyé à la couverture de travail non déclaré. En effet, nombre de CDDU ont une durée inférieure à 2 jours ; or l'employeur dispose d'un délai de 2 jours entre le début du contrat et son obligation de remettre un contrat de travail au salarié. Il peut donc effectuer une DPAAE, embaucher le salarié qu'il ne souhaite pas déclarer sur une durée inférieure à 2 jours et en cas de contrôle justifier qu'il ne lui a pas encore remis son contrat de travail.

## 4.2 Comment fait le secteur public ?

### 4.2.1 L'administration

- [596] 15% des agents de la Fonction publique sont des contractuels à durée déterminée contre 8% dans le secteur privé (20% dans la fonction publique territoriale, 15% dans la fonction publique hospitalière, 11% dans la fonction publique d'Etat). Ces chiffres sont régulièrement rappelés par les représentants des entreprises du secteur privé à l'Etat, quand il entend lui donner des leçons ou lui fixer des règles en matière de précarité.
- [597] Les conditions générales de recours possibles aux CDD pour répondre à des besoins temporaires de l'administration sont désormais assez proches de celles du secteur privé : remplacement momentané d'un agent et attente d'un recrutement (durée du CDD calée sur la perspective de retour ou d'arrivée du fonctionnaire), accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (limite de 12 mois sur 18 mois consécutifs dans le premier cas, 6 mois sur 12 mois consécutifs dans le second).
- [598] Il n'existe pas à cet égard d'équivalent au CDDU et à la logique productive sous-jacente d'emploi permanent occupé par une succession d'emplois à durée déterminée, strictement contraire à la continuité du service public et à l'emploi à vie qu'il a développé.
- [599] Les vacataires sont pour leur part recrutés pour exécuter une tâche ponctuelle sans lien de subordination à l'autorité administrative et pour une durée limitée. Leur fonction est assimilable à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise (ex : avis d'un médecin pour l'attribution d'une prestation sociale comme l'allocation aux adultes handicapés).

### 4.2.2 Les organismes publics

- [600] Dans un certain nombre de cas, les organismes publics peuvent conclure des contrats de droit privé et donc des CDDU, non pas dans tel secteur, mais dans une fonction horizontale ouverte au CDDU, celle de l'emploi de chercheur soit étranger, soit français mais alors dans le cadre d'une convention internationale.
- [601] Le CEA emploie ainsi des CDDU dans une palette de 13 CDD possibles<sup>78</sup>.
- [602] L'Ecole d'économie de Paris a pour sa part adopté une charte sur la politique de recrutement où peuvent être recrutés en CDDU : les doctorants, les « post doc », les assistants de recherche et d'enseignement, les chargés de cours et de mission, les chercheurs temporaires liés à la réalisation de contrats d'étude, les professeurs invités et associés (ils peuvent l'être aussi en CDI).

<sup>78</sup> Accord sur la politique d'emploi du CEA des personnels recrutés en CDD du 17 décembre 2013

[603] Même règlementaire, tout ceci n'a naturellement rien à voir avec la logique du CDDU et est un simple moyen de déroger à la limite actuelle de 18 mois de CDD.

[604] Dès lors que ce recours serait par ailleurs ouvert à des chercheurs français hors convention internationale, il serait illégal.

### 4.3 Comment font les collectivités d'outre-mer ?

[605] A titre anecdotique, la mission relève que les codes du travail néo-calédonien et polynésien comportent des CDDU, pour un champ d'activité plus réduit que la métropole dans le premier cas (rien pour hôtellerie-restauration, ni spectacle), pour un champ plus large dans le second (tout le commerce).

### 4.4 Comment font les autres pays européens ?

[606] La mission a consulté la base de l'OIT sur les législations de protection de l'emploi (base EPLEX) pour éclairer le débat sur les CDDU.

#### 4.4.1 Le CDDU n'a d'équivalent qu'au Luxembourg

[607] Le code du travail luxembourgeois reprend, aux mots près, l'article L 1242-2 du code du travail français. Les secteurs d'activité concernés sont néanmoins différents :

- les secteurs en plus : le secteur bancaire (*private banking*, conseillers en investissement et gestionnaires de portefeuille, spécialistes pour contrats à terme, acquisitions et fusions, capital à risque : on ne voit pas l'organisation productive sous-jacente à une telle utilisation des CDDU), les mannequins ; ou en plus large (tout le secteur enseignement-formation)
- les secteurs en moins : hôtellerie-restauration, sauf pour premier emploi, déménagement, vieux métiers français (forts des halles...), services à la personne
- le grand recouvrement est donc celui des intermittents du spectacle.

#### 4.4.2 De nombreux pays européens ont construit des contrats de travail spécifiques à certains secteurs d'activité

[608] Les principaux secteurs disposant de CDD spécifiques en rapport avec le champ d'application du CDDU sont les suivants :

- le sport professionnel (joueurs, arbitres, entraîneurs). Exemple : CDD de 5 ans en Belgique comme est en train de l'établir la France
- l'enseignement supérieur et la recherche (Hongrie, Slovaquie, République tchèque, Slovaquie).

#### 4.4.3 La réglementation des CDD s'est étendue de façon plus large à l'étranger qu'en France

[609] Le champ de recours au CDD est généralement plus large à l'étranger qu'en France. Cet élargissement peut être résumé autour d'une dizaine de types qui dépendent des pays :

[610] 1/ La non justification du premier CDD (2 ans en Allemagne, renouvelable à l'interne 3 fois, 4 ans pour les entreprises nouvellement créées ; Belgique) voire d'aucun CDD (Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Allemagne pour les salariés de plus de 52 ans).

- [611] 2/ Des conditions de recours objectives plus larges que le diptyque français remplacement d'un salarié absent-accroissement temporaire d'activité : contrat de travail « conclu pour un travail nettement défini » en Belgique, tâche à durée limitée, amorçage de nouvelles activités, changement technologique majeur, projet de recherche à haute valeur, emplois nouveaux, certains besoins des employeurs et des salariés.
- [612] 3/ Des limites temporelles supérieures aux 18 mois français (2 ans en Allemagne et au Luxembourg, 3 ans en Belgique et aux Pays-Bas, 4 ans au Royaume-Uni).
- [613] 4/ Un nombre de CDD successifs supérieur au renouvellement français, portés à 2 par la loi du 17 août 2015 : 3 aux Pays-Bas et au Luxembourg ; 4 en Allemagne (et sans limitation si raisons objectives) et en Belgique, sans limite au Royaume-Uni.
- [614] 5/ Des possibilités de successions plus souples : moins de délai de carence, nombre plus élevé de renouvellement, possibilité larges de dérogation aux règles génériques (ex : en Belgique, pas de CDD successifs sans interruption entre eux, sauf si... l'employeur démontre que ce type de contrat est justifié par la nature du travail ou par des motifs légitimes ; ces derniers peuvent être l'engagement d'un chercheur par une institution universitaire qui dépend de l'attribution d'une subvention, l'accompagnement d'un voyage, la charge d'enseignement d'un professeur liée à un nombre d'élèves ; il y a par ailleurs des dérogations sans motifs légitimes dans la limite de 2 ou 3 ans avec l'autorisation de l'équivalent de l'inspecteur du travail).
- [615] La jurisprudence européenne a notamment jugé dans un arrêt du 26 janvier 2012 relatif à l'Allemagne (Cücük) que le fait d'enchaîner pour le même employeur 13 CDD sur une période de 11 ans ne caractérisait pas un usage abusif, mais pouvait se justifier par le besoins de l'employeur de recourir à ce type de contrats successifs pour pourvoir à des remplacements, même si de prime abord l'on aurait pu penser que cette succession de contrats démontrait un besoin permanent de personnel.
- [616] 6/ La dérégulation du recours à l'intérim.
- [617] 7/ L'encouragement au travail indépendant.
- [618] 8/ Ces mesures ont été souvent associées à des exonérations de cotisations sociales (cf. les travailleurs occasionnels dans le secteur de l'agriculture en France).
- [619] 9/ Lorsqu'un plafonnement du nombre de CDD dans l'entreprise est intervenu, il l'a été à un haut niveau (ex : en Italie, pas plus de 20% des contrats réguliers).
- [620] Si les pays européens n'ont pas eu besoin de CDDU, c'est vraisemblablement que leurs outils de CDD, plus souples qu'en France, leur suffisaient, sans exclure d'ailleurs que l'organisation productive sous-jacente au CDDU n'existe pas vraiment à l'étranger où la productivité serait recherchée dans le cadre d'un emploi plus permanent mais plus modulable, y compris en termes de rémunération, en fonction de l'activité.

## 5 LES PROPOSITIONS DE LA MISSION

[621] **Le CDDU est un système obscur et à la justification variable, ni régulé ni contrôlé et qui a abouti à des résultats très critiquables. La mission ne voit pas comment ce système pourrait échapper à une réforme profonde.**

[622] Avant d'explicitier cette réforme dans la présente partie, la mission formalise quatre recommandations à législation constante ayant fait l'objet des parties précédentes et dont la mise en œuvre à très brèves échéances est indispensable.

**Recommandation n°1 :** Supprimer la référence aux secteurs d'activité dans l'article L1242-2 du code du travail au profit des seuls convention ou accord collectifs de travail étendus afin que la possibilité de recours au CDDU soit nécessairement négociée par les partenaires sociaux.

**Recommandation n°2 :** Etablir, publier et actualiser pour le futur une liste objective et exhaustive des branches et des métiers éligibles au CDDU et des conventions collectives correspondantes.

**Recommandation n°3 :** Intégrer dans les systèmes d'information des entreprises et dans les systèmes d'information des URSSAF la liste faisant l'objet de la recommandation 1, de telle sorte que soit bloquée toute extension du champ du CDDU au-delà de son champ juridique.

**Recommandation n°4 :** Formaliser pour les CDDU de moins de 2 jours la relation de travail dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise pour éviter tout travail dissimulé.

### 5.1 Deux préalables

[623] Comme elle l'a dit dès l'introduction, la mission en est restée à une analyse générale illustrée d'éléments issus des branches. Elle pense que **toute réforme du CDDU doit passer par l'approfondissement des statistiques générales économiques et sociales et par son bilan précis dans chacune des branches concernées** laissant à chacun des partenaires sociaux le soin d'exprimer telle ou telle analyse. Ce bilan serait piloté par l'administration du travail et de l'emploi.

#### 5.1.1 L'approfondissement des statistiques

[624] Afin de mieux comprendre les logiques économiques et sociales qui sous-tendent au CDDU, diverses analyses statistiques complémentaires s'avèrent indispensables.

[625] Ces analyses doivent notamment suivre deux axes : **un axe social et un axe économique.**

[626] L'axe social devra permettre d'évaluer plus en détails les conditions de vie des salariés en CDDU. Il devra notamment éclairer la sociologie des salariés travaillant durablement en CDDU, notamment au regard de leur sexe. On relèvera par exemple que 37% des embauches en CDDU concernent des emplois peu qualifiés, or selon l'Enquête emploi en continu de l'INSEE, 78% des salariés en emploi non qualifié étaient des femmes.

[627] Cet axe devra également permettre de mieux définir les liens entre CDDU, chômage et précarité. En ce sens, l'appariement FH/DADS sera un outil d'analyse précieux.

[628] Ces études doivent servir de base à la mise en œuvre d'outils de sécurisation des parcours professionnels adaptés aux différents profils de salariés embauchés de manière récurrente en CDDU.

[629] L'axe économique doit essentiellement s'intéresser au rôle global que joue le CDDU dans le fonctionnement du marché du travail et sa pertinence dans la création d'emplois et leur pérennisation.

[630] Il doit également s'intéresser au coût global du CDDU, notamment au regard de l'assurance chômage, et à ses retombées économiques.

**Recommandation n°5 : Réaliser des analyses statistiques complémentaires, afin de mieux comprendre l'intérêt économique du CDDU pour le marché du travail et ses conséquences sociales.**

### 5.1.2 L'approfondissement de la situation des branches vis-à-vis du CDDU

[631] La mission a établi ci-dessous le cadre que pourrait prendre l'établissement d'un bilan par branche. Ce cadre peut apparaître ambitieux, mais chaque branche doit conserver la mémoire de ces éléments, notamment due à sa négociation conventionnelle et aux bilans qu'elle doit établir chaque année préalablement à la négociation annuelle obligatoire.

[632] Ce bilan devra distinguer les sous-secteurs éventuellement significatifs dans une branche (ex : activité de traiteur dans hôtellerie-restauration).

[633] 1/ Fondements du recours au CDDU

- période de naissance de l'usage
- circonstances économiques, sociales, juridiques entourant cette naissance
- éléments bibliographiques, décisions de justice ayant explicité ou constaté cet usage constant avant l'entrée en CDDU à partir de 1982
- date de constatation de l'usage constant au titre du CDDU, soit par décret (notamment période 1982-83), soit par convention ou accord collectif étendu
- circonstances de la négociation collective ayant, soit précisé le décret, soit constaté l'usage constant ; signataires et leur représentativité à l'époque et dans le cadre des règles prévalant depuis 2008 (organisations syndicales), 2014 (organisations professionnelles)
- examen par l'Etat de la convention ou de l'accord collectif, conditions de l'extension
- en quoi les règles des CDI et des CDD étaient elles inapplicables soit en droit, soit pour l'économie du secteur d'activité, lorsque le secteur est devenu éligible au CDDU ?

[634] 2/ Evolution du recours au CDDU

- tableau par branche de l'évolution annuelle, depuis la date d'éligibilité au CDDU, de chaque catégorie de contrats de travail (y compris ceux générés par le recours à l'intérim et à une prestation de services externes).
- tableau d'évolution de la durée moyenne des CDDU
- tableau d'évolution de la récurrence des CDDU
- dès lors que la part des CDDU, en montant absolu ou en montant relatif, a notablement progressé sur cette période ou sur une période déterminée, explicitation de cette progression. Idem en cas d'évolution notable de la durée et de la récurrence des CDDU.
- les raisons économiques qui ont justifié l'entrée en CDDU sont elles toujours valables ? la création de multiples nouvelles formes de contrat de travail n'auraient elles pas pu conduire à révision du champ des CDDU (ex : CDI intermittent) ?
- évolutions conventionnelles relatives au CDDU ou aux autres contrats de travail depuis la date de la première extension
- l'usage constant reste-t-il une notion pertinente pour déterminer le champ d'application d'un CDD spécifique ?



[635] 3/ Pratiques et problèmes actuels

- à quelles circonstances économiques actuelles, à quelles organisations productives, à quels métiers et à quels emplois (réponse à établir dans cet ordre) correspond le recours au CDDU ?
- quel jugement sur les interprétations jurisprudentielles actuelles ? Importance du contentieux en matière de CDDU dans la branche, y compris décisions de l'inspection du travail ? quel jugement sur la sanction de requalification en CDI ?
- quelles sont les régulations mises en œuvre en faveur des salariés en termes de conditions de travail en CDDU, de parcours vers le CDI ou d'appartenance à une organisation du travail assurant d'autres ressources au salarié en CDDU ?
- de quelle façon la branche intègre-t-elle dans sa politique de recours au CDDU l'indemnisation des périodes d'inactivité par le régime d'assurance chômage et la possibilité de cumul de cette indemnisation avec une activité réduite dont une activité réduite en CDDU ?
- articulation dans la branche du recours au CDDU et du recours aux autres contrats de travail, à l'intérim, à la main d'œuvre externe, à des prestations de service extérieures.

[636] 4/ Eventuelles comparaisons internationales[637] 5/ Propositions d'évolution du CDDU

- en termes de contenu
- en termes de gouvernance juridique

**Recommandation n°6 :** Etablir un bilan approfondi du CDDU par branche puis déterminer sur cette base sa pertinence.

## 5.2 Un raisonnement toutes choses égales par ailleurs

### 5.2.1 En matière de contrat de travail

[638] La mission a relevé régulièrement qu'une réforme du CDDU ne peut se concevoir en soi et qu'elle devra tenir compte de multiples autres données externes : couverture en droit du travail et en droit de la protection sociale de l'autonomie professionnelle et de l'intermittence, création de CDI permettant la succession d'emplois variables dans leur temps (CDI intermittent), mutualisation en CDI d'emplois dans différentes entreprises (CDI intérimaire, CDI à temps partagé), évolution du contrat saisonnier, élargissement du champ des CDD, sans évoquer une grande réforme de ceux-ci que certains commentateurs appellent de leurs vœux ou la création d'un contrat de travail unique.

### 5.2.2 En matière d'assurance chômage

[639] On a vu l'importance de l'enchâssement entre CDDU et assurance chômage. La renégociation triennale de la convention d'assurance chômage interviendra en 2016 et pourra avoir des conséquences sur le recours au CDDU dès lors que le sujet des contrats courts et des transferts entre branches d'activité d'une part, le cumul emploi-chômage d'autre part devraient faire l'objet de négociations interprofessionnelles.

### 5.2.3 En matière d'ordonnancement du droit du travail

[640] Les propositions qui suivent font un choix d'ordonnancement de la régulation du CDDU qui repose sur la loi, les conventions et accords de branche, un regard interprofessionnel, les contrats individuels de travail au sein de l'entreprise, conformes à l'analyse par la mission de l'économie du CDDU et des limites actuelles de sa gouvernance juridique.

[641] L'ordonnancement juridique des normes relatives au droit du travail est amené à évoluer aux termes des orientations du gouvernement pour la réforme du Code du travail exposées le 4 novembre 2015. Les propositions de la mission devront donc être le cas échéant revues à l'aune de ces choix généraux ; ceci étant, ses propositions semblent à la mission cohérentes avec ces orientations.

### 5.3 Les propositions

[642] La mission formule ses propositions dans le cadre de quatre principes.

[643] Principe 1. Il existe des organisations productives qui doivent être clairement définies en ce qu'elles supposent une succession de missions à durée déterminée, quelle que soit d'ailleurs la branche concernée, la notion d'usage constant n'étant pas justifiée dans un monde économique très évolutif. Abandonnant le terme de CDD d'usage, la mission va employer le terme nouveau de contrats à durées déterminées successives (« CDDS »).

[644] Principe 2. La spécificité de ces organisations productives suppose des règles dérogatoires aux règles de droit commun des CDD en matière de nombre et de durée des contrats qui peuvent se succéder, en matière d'absence de délais de carence entre deux contrats et en matière d'absence d'IFC.

[645] Principe 3. Les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ne comportent aucune incitation à adopter les organisations visées au principe 1.

[646] Principe 4. La discontinuité et la faible qualité d'emploi qui découlent des principes précédents supposent de réguler les CDDS et de créer des incitations à des emplois stables et complets.

[647] Ces principes doivent être mis en œuvre à trois niveaux : celui de l'entreprise, celui des branches, celui de la solidarité interprofessionnelle et nationale.

#### 5.3.1 Au niveau de l'entreprise

**Recommandation n°7 : Définir le champ des emplois éligibles au CDDS comme correspondant à une organisation productive spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée.**

[648] Il y a derrière cette définition historique et synthétique la définition longue analysée en partie 3 « d'emplois correspondant à une organisation spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par la répétition sans éventuelle limite dans le temps, le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles, de courtes ou moyennes missions précises tout en étant distinctes de la précédente, à l'occurrence non ou peu prévisible ».

[649] Cette définition exclut le recours au CDDU pour des organisations productives adossées à des processus constants, des activités prévisibles, des missions longues, des interventions ponctuelles.

**Recommandation n°8 : Exclure en cohérence de la définition de la recommandation 7 tout CDDS de moins d'une semaine.**

[650] Une organisation productive permanente ne peut reposer sur une succession de CDD extrêmement courts, modèle qui n'existe vraisemblablement pas à l'étranger. Un besoin d'intervention inférieure à la semaine est un besoin ponctuel qui suppose l'appel à une main d'œuvre extérieure ou intérimaire, non un CDD répété.

**Recommandation n°9 : Réviser les autres formes de CDD pour s'adapter à certains cas irréguliers de recours au CDDU aujourd'hui et de CDDS demain.**

[651] Il est possible qu'à côté du contrat qui se substituerait au CDDU, le bilan proposé branche par branche du CDDU conduise :

[652] 1/ à élargir les conditions actuelles d'ouverture des droits au CDD pour telle catégorie. On peut penser par exemple :

- à établir un CDD pouvant aller jusqu'à 5 ans en cas de recrutement d'une personne donnée comme un chercheur, un enseignant, un sportif professionnel, un artiste, à laquelle aucune autre personne ne peut se substituer
- à revoir les conditions d'ouverture des CDD en cas de répétition irrégulière d'accroissement temporaire d'activité (cas de la branche hôtellerie-restauration) qui reste à ce stade « logée » dans le CDDS.

[653] 2/ le cas échéant, à créer des contrats de travail spécifiques à telle branche qui n'a rien à voir avec le CDDU aujourd'hui, son successeur demain (cf. le cas du sport professionnel actuellement).

[654] Ce point ne saurait être qu'exceptionnel, dûment justifié et régulièrement réévalué, pour éviter l'éclatement supplémentaire du contrat de travail avec les conséquences qui en découleraient en matière de concurrence interne à une même branche, de chevauchement des outils, d'incompréhension par les TPE-PME, de segmentation du marché du travail.

**Recommandation n°10 : Inciter à la définition d'organisations productives favorisant les emplois plus permanents.**

[655] La recherche volontaire de la productivité par des emplois plus permanents, comme par exemple dans le monde du spectacle vivant l'allongement de la durée de vie des projets (problématique de l'extension du nombre de représentations d'une pièce) ou le retour à des organisations productives plus permanentes (problématique de la troupe) s'est révélé très décevante.

[656] L'absence de politique forte et constante sur ce point n'a pas favorisé l'essor de ces organisations productives.

[657] Il manque ainsi une vraie incitation économique, où une partie du coût de la période de l'intermission est transférée de la solidarité interprofessionnelle vers l'entreprise.

### 5.3.2 Au niveau de la branche

[658] La mission va beaucoup insister sur ce qu'elle a appelé en partie 3 la sécurisation des parcours professionnels internes aux branches, tout en constatant les faibles outils à leur disposition. Elle va s'appuyer pour ce faire sur la nature sectorielle du CDDU.

**Recommandation n°11 : Définir par négociation collective de branche les types d'organisation productive qui ouvrent droit au CDDS, les nécessités économiques auxquelles ces organisations répondent, les alternatives juridiques dont le CDDS doit être subsidiaire.**

[659] La mission propose que le CDDS ne puisse être utilisé dans une branche qu'après un accord collectif :

- définissant les types d'organisations productives où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée (exemple : présentation du journal télévisé ou réalisation d'un sujet de celui-ci ?)

- montrant en quoi cette organisation productive apporte une réponse adaptée aux nécessités économiques du secteur d'activité (sans en être une déduction mathématique) pour reprendre les termes de la loi relative au CDD à objet défini
- explicitant pourquoi les autres contrats de travail disponibles ne sont pas applicables ;

**Recommandation n°12 : Définir par négociation collective de branche les régulations minimales relatives aux conditions de travail des salariés sous CDDs.**

[660] On a vu en partie 3 les risques de mauvaise qualité de l'emploi liée à l'utilisation des actuels CDDU et pour lesquels n'existe aucune régulation. La contrepartie d'un outil très souple doit être celle d'un minimum de dispositions négociées en la matière, contrôlées et sanctionnées le cas échéant.

**Recommandation n°13 : Définir par négociation collective de branche et contribuer à organiser à ce niveau le parcours professionnel des salariés en CDDs vers des emplois plus stables et plus complets. Redéployer les incitations financières existantes vers cet objectif.**

[661] 1/ L'emploi stable renvoie à des actions relatives :

- à l'information sur les CDI disponibles dans la branche ou l'entreprise (avec priorité d'embauche le cas échéant), à la mobilisation pendant le délai de prévenance des moyens disponibles pour organiser la suite d'un parcours professionnel
- à l'obligation de proposer ou de conclure un CDI au-delà d'un certain nombre d'heures de travail en CDDs
- à un investissement sur les périodes d'inactivité en lien avec Pôle emploi
- à la formation (avec le cas échéant création de parcours *ad hoc* par secteur d'activité, notamment de VAE)

[662] 2/ L'emploi complet renvoie à tous les moyens permettant d'augmenter des bouts de CDD et le cas échéant à les transformer en CDI : polyvalence des emplois dans l'entreprise, groupements d'employeurs, entreprises de travail partagé, intérim et CDI intérimaire, passage au travail indépendant à multiples clients.

[663] La mission est consciente des difficultés de mise en œuvre d'emplois plus stables et plus complets au niveau d'une branche.

[664] A ce stade de son raisonnement, la mission relève l'importance dans la problématique qui est la sienne du statut de la période d'intermission. Trois modèles ont été exposés dans les parties précédentes du rapport :

[665] a/ La période d'intermission est intégrée dans un contrat à durée indéterminée au niveau de l'entreprise :

- soit cette période est très courte, elle est rémunérée comme la période de mission, elle est pleinement utilisée pour développer sa professionnalité notamment par la formation (ex : SSII, avec les risques d'évolution que l'on a relevés)
- soit cette période est longue et les périodes d'activité et de non activité sont rémunérées sur la base d'une moyenne de ces deux périodes (CDI intermittent). Mais le salarié reste membre de l'entreprise et a accès à ses « services » (ex : formation).

[666] b/ La période d'intermission est indemnisée par l'assurance chômage dont les effectifs croissent à due concurrence, donc au niveau de la solidarité interprofessionnelle privée. Le salarié, dans ce cas, n'est plus en lien avec l'entreprise et ses services. Il est seul avec l'appui de Pôle emploi. C'est le modèle du CDDU.

[667] c/ Enfin, un troisième modèle est en cours d'émergence plutôt au niveau de la branche professionnelle où la période d'intermission dans une entreprise est utilisée comme période de mission dans une autre entreprise, dans le cadre d'un CDI passé par une entreprise tierce qui prend le risque financier de la rémunération de l'intermission et, de ce fait, est intéressée par la recherche d'un emploi pour la personne avec laquelle elle a passé le contrat. C'est le modèle du groupement d'employeurs, des entreprises de travail à temps partagé, du récent CDI intérimaire et de son adaptation dans le cadre du CDDU, notamment par le COORACE, pour les emplois des associations intermédiaires. Ce modèle peut aussi passer par le regroupement d'entreprises actuellement atomisées sur une même activité.

[668] Le sens de la recommandation 12 de la mission est qu'il faut dans toute la mesure du possible passer du deuxième au troisième modèle et pour ce faire :

- inciter à la négociation de branche sur ce point
- redéployer les incitations financières actuelles de l'assurance chômage en faveur du modèle 2 vers des incitations financières fortes au profit du modèle 3.

[669] Ces propositions concernent d'ailleurs l'ensemble des CDD et pas les seuls CDDU (il existe en ce sens une bonne densité de groupements d'employeurs dans les emplois saisonniers du secteur agricole et du tourisme rural).

**Recommandation n°14 : Définir par la négociation collective de branche un modèle de contrat type de CDDS.**

[670] Au-delà des prescriptions génériques s'appliquant à la rédaction de tous les contrats de travail, les conventions et accords collectifs ouvrant droit à CDDS devront s'adjoindre un modèle de contrat type établissant notamment le lien entre les tâches pour lesquelles le contrat est conclu et la notion d'emploi éligible au CDDS et développant les spécificités de ce contrat, dans sa partie souple et dans sa partie régulation.

[671] Un minimum de contenu de ces contrats types devra être défini par le législateur pour préciser ces principes et dont les manquements devront être sanctionnés.

**Recommandation n°15 : Définir par la négociation collective de branche les données de suivi du CDDS et des périodes d'intermission les concernant.**

[672] On a vu tout au long de ce rapport le manque criant de données relatives au CDDU et des périodes d'intermission les concernant, fondamentalement indemnisées par l'assurance chômage. L'utilisation du contrat de travail doit être désormais subordonné à son rendu compte annuel.

**Recommandation n°16 : Définir par la négociation collective de branche les moyens par lesquels celle-ci s'assure du correct usage des régulations qu'elle a édictées.**

[673] On a en partie 2 et 3 rappelé le problème général du suivi par exception des règles du code du travail et de celles des conventions collectives.

[674] La mission esquisse par sa recommandation l'idée que sur un outil très souple et susceptible d'abus et dont on va proposer *in fine* qu'il soit largement délégué à la négociation collective, il puisse y avoir un minimum de régulation de son usage réel.

[675] **Il est clair pour la mission que le regroupement des branches est fondamental pour avancer vers une nouvelle responsabilité de celles-ci, regroupement conforme aux orientations du gouvernement pour la réforme du code du travail exposées le 4 novembre 2015<sup>79</sup>.**

---

<sup>79</sup> 200 branches d'ici 3 ans, 100 branches à terme au lieu des 700 actuelles

### 5.3.3 Au niveau de la solidarité interprofessionnelle et nationale

[676] Il y a désormais un débat public important sur trois types de réformes concernant la prise en compte des contrats courts par l'assurance chômage, donc les CDDU et les éventuels contrats qui leur succéderaient. Il est clair à cet égard que le recentrage des CDDU que l'on a proposé précédemment est une façon alternative de réguler les transferts de solidarité interprofessionnelle.

[677] 1/ Du côté des prestations, le débat est ouvert sur la meilleure incitation possible à la reprise d'un emploi permanent (le cas échéant à temps partiel) et la réforme des règles incitant au fractionnement court des contrats.

[678] Comme on l'a dit précédemment, ce type de réforme est fondamental et doit être complété du point de vue de la mission par le redéploiement de tout ou partie de ces mauvaises incitations vers de bonnes incitations à la construction de parcours plus stables et plus complets, donc plus mutualisés entre les entreprises d'une même branche.

**Recommandation n°17 : En matière d'assurance chômage, inviter les partenaires sociaux lors de la prochaine négociation à redéployer les incitations négatives à un fractionnement court des contrats vers des incitations positives à la construction de parcours plus stables et plus complets, donc plus mutualisés entre les entreprises d'une même branche.**

[679] La mission rappelle par ailleurs sa recommandation précise concernant le calcul de l'allocation de retour à l'emploi<sup>80</sup>.

**Recommandation n°18 : Inciter les partenaires sociaux à évaluer l'impact pour les contrats dont le temps de travail dépasse la durée légale (35 heures par semaine) de déroger au principe « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé » au profit du principe « 1 heure travaillée = 1 heure indemnisée » et d'appliquer un calcul de salaire journalier de référence sur la base de la durée légale du travail.**

[680] 2/ Du côté des cotisations, le débat est ouvert sur la proposition de leur modulation au niveau de l'entreprise en fonction d'une partie du coût qu'elle induit pour le régime d'assurance chômage, l'autre restant mutualisée au niveau interprofessionnel (comme dans le système de bonus-malus existant aux USA depuis 1930 où les entreprises prennent en charge 60% de leur solde cotisations-prestations)<sup>81</sup>. Cette réforme se justifierait d'autant que l'on a vu en partie 3 qu'une proportion importante d'épisodes de chômage est due à des allers retours dans la même entreprise et que cette récurrence suggère que nombre d'entreprises ont adaptées leur gestion de main d'œuvre pour exploiter au mieux les avantages offerts par l'assurance chômage.

[681] Ce type de réforme entend dépasser l'idée de majoration des cotisations patronales d'assurance chômage fonction de la durée des contrats qui ne rend pas compte pour sa part de la dépense réelle d'allocations de chômage générée par chaque entreprise comme on l'a vu en partie 3.

[682] Mais une telle réforme constitue un changement très profond et porte des redistributions considérables entre entreprises.

---

<sup>80</sup> Voir partie 3.1.3.2

<sup>81</sup> Cf. note du CAE de septembre 2015 précitée.

[683] Des solutions plus limitées pourraient être envisagées, toujours dans la logique de responsabilisation des branches et de contrôle de l'usage des règles qu'elles édictent, en ouvrant la possibilité de sanctions financières à leur interne si le taux de recours aux CDD d'une entreprise dépasse certains seuils ou si le modèle productif d'une entreprise s'appuie trop systématiquement sur le régime d'assurance chômage. L'arrivée prochaine de la DSN devrait permettre un suivi au niveau de chaque entreprise des pratiques salariales et ainsi permettre la mise en œuvre de telles régulations<sup>82</sup>.

**Recommandation n°19 : Initier avec les partenaires sociaux une réflexion sur les apports que la future DSN pourra permettre en termes de gestion du régime d'assurance chômage et de responsabilisation des entreprises.**

[684] 3/ Du côté du solde cotisations-prestation, le débat est ouvert d'un plafonnement par branche de ce solde forçant alors chacune d'entre elles, soit à acquitter plus de cotisations, soit à moins recourir au CDD en première intention, soit à moins recourir à l'intermittence emploi-non emploi et au cumul ARE-activité réduite en CDD.

[685] Ce type de réforme s'appuie sur la distinction règles-usage des règles. Il est ainsi normal qu'existe au niveau interprofessionnel des règles applicables à tous les secteurs que ceux les plus exposés à la restructuration économique utilisent le plus et les plus protégés le moins. Mais il y a aussi l'usage des règles que telle branche peut optimiser à son profit comme on l'a vu avec le CDDU. Dans cette dernière situation, il peut être opportun de fixer un certain nombre de limites. Naturellement, cette alternative par branche suscite l'opposition maximale des branches en cause et défavorise en leur sein les entreprises vertueuses.

[686] On rappelle enfin que la mission a estimé qu'un certain nombre de secteurs éligibles au CDDU bénéficiaient d'aides publiques (dont réductions fiscales et sociales) et que l'Etat devait tenir un compte de celles-ci avec les avantages liés au CDDU et à l'assurance chômage et que l'ensemble de ces incitations devaient être recentrées sur la création d'emplois stables et complets, donc une diminution des chômeurs, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

## 5.4 La gouvernance générale du nouveau système

[687] La mission s'est essayé à formaliser ses propositions relatives au nouveau contrat de travail dans un projet de disposition normative commenté (sans distinguer à ce stade domaine législatif et domaine règlementaire). Ces dispositions ne concernent pas l'assurance chômage. Comme on le verra, la mission propose l'articulation suivante de rôle des uns et des autres :

[688] 1/ Le législateur fixe les principes fondamentaux du CDDU et les objectifs de la négociation collective.

[689] 2/ Le ministère du travail cadre de façon précise la négociation.

[690] 3/ Les branches fixent dans une convention collective les règles précises relatives au CDDU et les organisations auxquelles il peut s'appliquer. Elles fixent les moyens de contrôle de l'usage des règles qu'elles édictent.

[691] 4/ Ces conventions collectives de branche sont examinées au niveau national interprofessionnel au regard des règles d'une juste concurrence et d'une juste mutualisation des cotisations d'assurance chômage.

[692] 5/ Le ministère étend les conventions collectives en tenant compte de l'avis de l'instance interprofessionnelle mentionnée au point précédent (et donc du bilan cotisations-prestations d'assurance chômage du secteur) et de l'ensemble des aides publiques accordées au secteur d'activité.

---

<sup>82</sup> Ce point a été évoqué en introduction de la partie 3.

[693] 6/ Les branches assurent un suivi annuel des conventions collectives en lien avec le service public de la statistique.

[694] 7/ Au bout de 10 ans, la convention collective doit être renouvelée et le processus précédent reprend.

<b><u>Projet de texte normatif</u></b>	<b><u>Commentaires</u></b>
<p>L'article L 1242-2, 3° du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes à l'échéance des cinq années qui suivent la date de promulgation de la présente loi :</p> <p><i>Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :</i></p> <p>1°</p> <p>2°</p>	<p>La réforme suppose que soient travaillées sur la durée (5 ans proposés), préalablement à la réforme, des alternatives réalistes aux actuels CDDU, qu'il s'agisse de nouvelles organisations productives au sein de l'entreprise ou entre entreprises, de nouveaux produits (renvoyant le cas échéant à de nouvelles formes de solvabilisation des clients), de recours à de nouvelles formes de contrats de travail</p>
<p>3° (<i>Emplois à caractère saisonnier</i>)</p>	<p>Il conviendra d'évaluer les contrats saisonniers et de tirer les conséquences des réformes du CDDU sur ces contrats de travail très proches</p>
<p>3° Emplois réels correspondant à une organisation productive spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée d'au moins une semaine, le cas échéant entrecoupées de faibles intervalles</p>	<p>Il s'agit ici du cœur de la réforme fondée sur deux piliers :</p> <p>1/ une définition nette des emplois éligibles au nouveau contrat référée à l'organisation productive (qui elle-même sera référée dans l'alinéa suivant aux nécessités économiques).</p> <p>Les emplois sont qualifiés d'emplois réels pour les opposer aux emplois génériques - les métiers - des conventions collectives, même si ceux-ci pourront illustrer les organisations productives retenues.</p> <p>Il n'a pas semblé nécessaire de mettre au niveau du principe législatif la définition longue analysée en partie 3 « d'emplois correspondant à une organisation spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par la répétition sans éventuelle limite dans le temps, le cas échéant entrecoupée de faibles intervalles, de courtes ou moyennes missions précises tout en étant distinctes de la précédente, à l'occurrence non ou peu prévisible ». Ces précisions devront toutefois apparaître lors du cadrage de la négociation proposé plus loin. Les termes de missions (pour bien les distinguer de processus permanent) et de faibles intervalles</p>



	<p>sont néanmoins repris au niveau législatif.</p> <p>Le CDDDS doit concerner un emploi d'au moins une semaine</p> <p>2/ la suppression de la notion d'usage constant</p> <p>Dans le premier pilier, on limite, le cas échéant sévèrement, la liste des emplois éligibles aux actuels CDDU (cf. par ailleurs les fortes prescriptions à suivre). Dans le second, on l'ouvre potentiellement à toutes les branches.</p>
<p>Ces contrats sont dénommés « contrats à durées déterminées successives ». Toute autre dénomination fait l'objet d'une contravention de (tel) montant.</p>	<p>La sanction d'une autre dénomination du CDDDS est une contravention. Cette disposition et la sanction associée entendent parer au risque, largement réalisé aujourd'hui, de dénominations alternatives au CDDU, qui pénalisent l'information du salarié sur ses droits.</p>
<p>Des conventions collectives ou des accords collectifs entre branches formant un secteur d'activité homogène au sens de la nomenclature des activités françaises déterminent la liste et les caractéristiques des organisations productives justifiant de façon objective les emplois visés à l'alinéa 1 et les nécessités économiques auxquelles ces organisations sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée, notamment par rapport à celles ouvrant droit aux autres contrats de travail</p>	<p>Le CDDDS doit être créé au niveau d'un secteur d'activité homogène pour éviter tous les sujets de frontières et de mauvaise concurrence analysés dans le rapport. Cette homogénéité sera parfois atteinte par une seule convention collective lorsqu'elle est suffisamment large. Dans beaucoup de cas (actuels), elle sera atteinte par des accords interbranches qui supposeront de créer une gouvernance <i>ad hoc</i>.</p> <p>Les conventions collectives devront déterminer la liste et les caractéristiques des organisations productives ouvrant droit au CDDDS et au-delà desquelles tout recours au CDDDS sera impossible.</p> <p>Les termes « de façon objective » se réfèrent à la jurisprudence européenne comme on l'a vu en partie 2.</p> <p>Les organisations productives devront apporter une réponse adaptée aux nécessités économiques du secteur d'activité et non en être une déduction mathématique. Cette réponse adaptée devra être mesurée notamment par rapport aux autres catégories de contrats de travail disponibles.</p>
<p>Ces conventions ou accords collectifs déterminent les dispositions qui s'appliquent aux salariés titulaires d'un CDDDS en matière de santé et de sécurité au travail.</p>	<p>On a vu en partie 3 les risques de mauvaise qualité de l'emploi liée à l'utilisation des actuels CDDU et pour lesquels n'existe aucune régulation. La contrepartie d'un outil très souple doit être celle d'un minimum de dispositions</p>

	négociées relatives aux conditions de travail.
Ces conventions et accords collectifs déterminent les objectifs chiffrés et les voies par lesquelles la branche qui ouvre droit au CDDS accompagne les salariés concernés vers l'emploi stable et vers l'emploi à temps complet	Même logique de régulation que dans l'alinéa précédent, cette fois en matière d'emploi et assortie d'objectifs chiffrés. On est là dans ce qui a été décrit en partie 3 comme sécurisation professionnelle interne aux branches, <i>a fortiori</i> celles reposant sur un fort volant d'emplois précaires.
Ces conventions et accords collectifs déterminent un modèle de CDDS type devant motiver l'emploi par rapport à sa description générique de l'alinéa 1 et donner au salarié lors de son embauche une information complète sur les éléments de la relation de travail spécifique instaurée.	Au-delà des prescriptions génériques s'appliquant à la rédaction de tous les contrats de travail, les conventions et accords collectifs ouvrant droit à CDDS : <ul style="list-style-type: none"> <li>- devront s'adjoindre un modèle de contrat type :</li> <li>- établissant le lien entre les tâches pour lesquelles le contrat est conclu et la notion d'emploi éligible au CDDS</li> <li>- développant les spécificités de ce contrat, dans sa partie souple et dans sa partie régulation.</li> </ul>
Ces conventions et accords collectifs organisent leur suivi annuel en lien avec le service public de la statistique	Les conventions et accords devront reprendre une liste homogène de données à fournir.
Ces conventions et accords collectifs déterminent les moyens par lesquels les règles qu'ils édictent sont appliquées par les entreprises de la branche concernée.	
Les conventions et accords collectifs sont cadrés a priori en termes de principes et d'objectifs par l'Etat. Ils sont étendus par celui-ci : <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur la base de leur examen par une instance interprofessionnelle au regard des principes de juste concurrence entre les branches et de juste mutualisation des cotisations d'assurance chômage</li> <li>- sur la base de l'ensemble des aides publiques dont bénéficient la branche</li> </ul>	
Les accords collectifs de branche et l'accord national interprofessionnel visés aux alinéas précédents sont des accords à durée déterminée	S'agissant de contrats très dérogatoires reposant sur des nécessités économiques et des organisations productives déterminées, il est justifié de réexaminer ces dernières de façon

de 10 ans.	obligatoire à moyenne durée.  Point conforme aux orientations du gouvernement pour la réforme du code du travail exposées le 4 novembre 2015 (« fixer d'emblée une durée à la convention collective, déterminée ou non »).
------------	--

## CONCLUSION

- [695] La mission propose une mise en œuvre de ses recommandations en quatre temps.
- [696] 1/ De façon immédiate : l'établissement de la liste des branches et des métiers éligibles au CDDU et des conventions collectives correspondantes, conduisant à intégrer cette liste dans les systèmes d'information des entreprises et des URSSAF. Cette liste ne fera plus référence à des secteurs d'activité.
- [697] 2/ En 2016 : l'approfondissement branche par branche des données et préconisations du rapport ; la réforme des règles du régime d'assurance chômage de telle sorte à réduire certaines incitations à la fragmentation très courte des contrats de travail.
- [698] 3/ En 2017 : l'adoption des dispositions législatives posant les principes du nouveau CDD proposé.
- [699] 4/ De 2017 à 2021 : la négociation de branche définissant le régime exact du nouveau CDD proposé.
- [700] Ces quatre temps devront être coordonnés comme on l'a dit avec les réformes du droit du travail générales (ex : fusion des branches) et/ou adjacentes prévues (ex : réforme du CDD saisonnier).
- [701] La mission a conscience de l'ambition du calendrier et des réformes qu'elle propose. Mais ils correspondent, de son point de vue, à la nécessaire maîtrise de l'actuel CDDU, tant du point de vue de la productivité générale des différentes branches que du point de vue de la situation sociale du million de salariés concernés.

Etienne MARIE

Vincent JAOUEN

## RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Echéance
1	Supprimer la référence aux secteurs d'activité dans l'article L1242-2 du code du travail au profit des seuls convention ou accord collectifs de travail étendus afin que la possibilité de recours au CDDU soit nécessairement négociée par les partenaires sociaux.	DGT	Immédiate
2	Etablir, publier et actualiser pour le futur une liste objective et exhaustive des branches et des métiers éligibles au CDDU et des conventions collectives correspondantes.	DGT	Immédiate
3	Intégrer dans les systèmes d'information des entreprises et dans les systèmes d'information des URSSAF la liste faisant l'objet de la recommandation 1, de telle sorte que soit bloquée toute extension du champ du CDDU au-delà de son champ juridique.	ACOSS, éditeurs de logiciels de paie	Immédiate
4	Formaliser pour les CDDU de moins de 2 jours la relation de travail dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise pour éviter tout travail dissimulé	DGT	2017. Projet de loi de réforme
5	Réaliser des analyses statistiques complémentaires, afin de mieux comprendre l'intérêt économique du CDDU pour le marché du travail et ses conséquences sociales.	DARES, INSEE, ACOSS, UNEDIC, Pôle emploi	Permanente
6	Etablir un bilan approfondi du CDDU par branche puis déterminer sur cette base sa pertinence.	DGT, DGEFP	2016
7	Définir le champ des emplois éligibles au CDDU comme correspondant à une organisation productive spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée.	DGT	2017. Projet de loi de réforme
8	Exclure en cohérence de la définition de la recommandation 7 tout CDDU de moins d'une semaine.	Idem	Idem
9	Réviser les autres formes de CDD pour s'adapter à certains cas irréguliers de recours au CDDU aujourd'hui et de CDDU demain.	Idem	Idem
10	Inciter à la définition d'organisations productives favorisant les emplois plus permanents.	Idem	Idem
11	Définir par négociation collective de branche les types d'organisation productive qui ouvrent droit au CDDU, les nécessités économiques auxquelles ces organisations répondent, les alternatives juridiques dont le CDDU doit être subsidiaire.	Branches professionnelles	2017-2021

12	Définir par négociation collective de branche les régulations minimales relatives aux conditions de travail des salariés sous CDDs.	Idem	Idem
13	Définir par négociation collective de branche et contribuer à organiser à ce niveau le parcours professionnel des salariés en CDDs vers des emplois plus stables et plus complets. Redéployer les incitations financières existantes vers cet objectif.	Idem	Idem
14	Définir par la négociation collective de branche un modèle de contrat type de CDDs.	Idem	Idem
15	Définir par la négociation collective de branche les données de suivi du CDDs et des périodes d'intermission les concernant.	Idem	Idem
16	Définir par la négociation collective de branche les moyens par lesquels celle-ci s'assure du correct usage des régulations qu'elle a édictées.	Idem	Idem
17	En matière d'assurance chômage, inviter les partenaires sociaux lors de la prochaine négociation à redéployer les incitations négatives à un fractionnement court des contrats vers des incitations positives à la construction de parcours plus stables et plus complets, donc plus mutualisés entre les entreprises d'une même branche.	DGEFP, UNEDIC	2016
18	Inciter les partenaires sociaux à évaluer l'impact pour les contrats dont le temps de travail dépasse la durée légale (35 heures par semaine) de déroger au principe « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé » au profit du principe « 1 heure travaillée = 1 heure indemnisée » et d'appliquer un calcul de salaire journalier de référence sur la base de la durée légale du travail.	Idem	Idem
19	Initier avec les partenaires sociaux une réflexion sur les apports que la future DSN pourra permettre en termes de gestion du régime d'assurance chômage et de responsabilisation des entreprises.	DGEFP, UNEDIC, Pôle emploi, ACOSS, DARES	Idem

## **LISTE DES PERSONNES RENCONTREES**

### **Direction générale du travail**

- JH Pyronnet – Sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail
- G. Amand

### **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle**

- H. Leost - Sous-directeur des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
- S. Dubois - Chargée de mission Ingénierie de l'Emploi
- G. Déborah

### **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques**

- P. Biscourp – Sous-directeur de l'emploi et Marché du travail
- M. Barlet – Cheffe du département Marché du travail
- C. Minni
- B. Ourliac - Chef de la mission d'analyse économique

### **UNEDIC**

- V. Destival – Directeur général
- P. Cavard – Directeur des études et analyses
- L. Muller – Sous-directrice des études et analyses
- M. Morel – Directrice des affaires juridiques
- PE. Tater - Juriste

### **Pôle emploi**

- M. Yoon – Adjointe au DGA en charge de l'offre de services
- E. Guegen – Direction de la réglementation et de l'indemnisation
- D. Delaite – Direction de la sécurisation des parcours professionnels
- F. Aventur

### **ACOSS**

- A. Gubian – Directeur de la statistique et Directeur financier
- C. Hagneré – Responsable du département Risques, Recherche, Evaluation et Publications

### **URSSAF d'Ile de France**

- V. Guérinet - Directeur Adjoint chargé du recouvrement et du contrôle
- A. Naud-Bruyères – Directrice du contrôle
- M. Haguet – Responsable du département des affaires juridiques

### **Chambre sociale de la Cour de cassation**

- D. Frouin, président
- P. Flores, conseiller

### **Conseil des prud'hommes de Paris, section des services**

- R. Muscatel, président

### **MEDEF**

- A. Foucher - Directeur général adjoint
- H. Sandal-Aouimeur – Directrice des relations sociales
- PM. Jourdan – Chargé de mission senior

**CFDT**

- P. Couteux – Secrétaire confédéral – Responsable service Emploi, Sécurisation des parcours
- P. Ferrand – Secrétaire confédérale – Présidente de l’Unédic
- I. Béraud – Secrétaire général de la fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT)
- C. Richard – Secrétaire confédérale – Responsable politiques d’insertion

**CGT**

La confédération, contactée à deux reprises, n’a pu recevoir la mission

**Professionnels du recrutement et de l’intérim**

- F. Roux – Délégué général
- S. Archi – Directeur des affaires économiques
- P. Perran - Juriste

**Maitrise d’ouvrage stratégique du projet DSN**

- JL Buhl – Délégué interministériel pour la DSN
- P. Poulet-Mathis – Chargée de mission interministérielle simplification et normalisation des données sociales
- S. Eustache – adjoint de la mission interministérielle DSN

**Personnalités**

- PH Antonmattéi - Professeur des universités, avocat associé au cabinet Barthélémy
- F. Bousez - Maître de conférences honoraire des universités



# **ANNEXE 1 : DONNEES STATISTIQUES RELATIVES AUX EMBAUCHES EN CDDU**

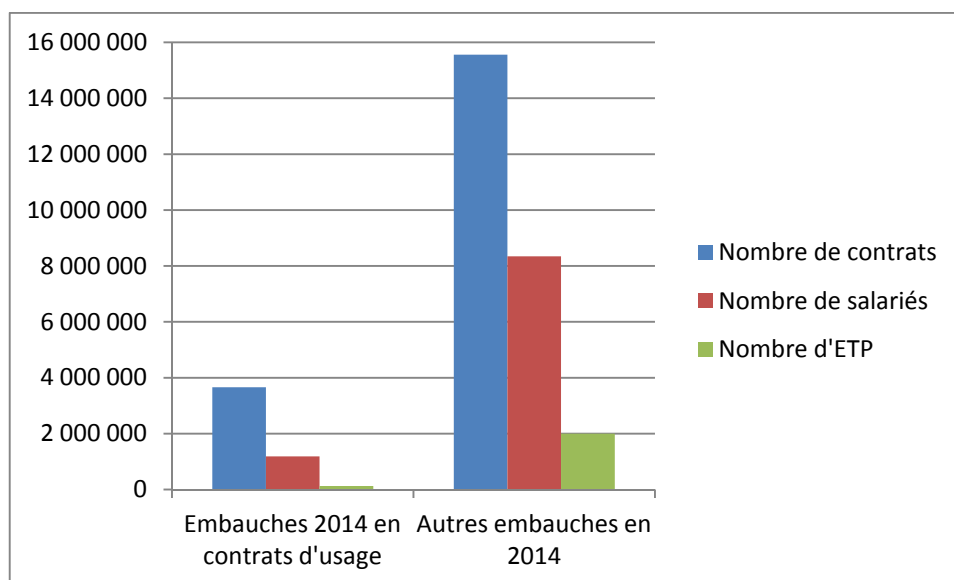
1	DONNEES GENERALES.....	122
2	L'USAGE DU CDDU PAR LES SECTEURS ET LES BRANCHES .....	125
3	LA DUREE DES EMBAUCHES EN CDDU .....	132
4	LE PROFIL DES ENTREPRISES QUI RECOURENT AUX CDDU .....	133
5	LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES EMPLOIS EN CDDU.....	136
6	CDDU ET ROTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE .....	138

- [1] Les données présentées dans cette annexe sont issues des données relatives aux embauches dans la DADS 2014.
- [2] Les données ainsi présentées correspondent ainsi à des flux de salariés. Toutefois, au regard de la faible durée des CDDU, on peut raisonnablement approximer ces flux au stock et considérer qu'en 2014 sur les 23,8 millions de salariés en France, 1,2 étaient sous CDDU, soit 5%.
- [3] La mission présente certaines statistiques propres aux embauches en CDDU en comparaison des autres embauches. Le spectre des autres embauches étant relativement large (CDI, CDD, stage, apprentissage...), l'analyse nécessite un certain recul et des analyses plus granulaires sont quelquefois indispensables pour confirmer certains constats.
- [4] La donnée relative au CDDU étant nouvelle et les informations relatives aux types de contrats et à leur durée n'ayant fait l'objet d'aucun retraitement, il convient de les considérer comme des données brutes et les analyser avec prudence.

## 1 DONNEES GENERALES

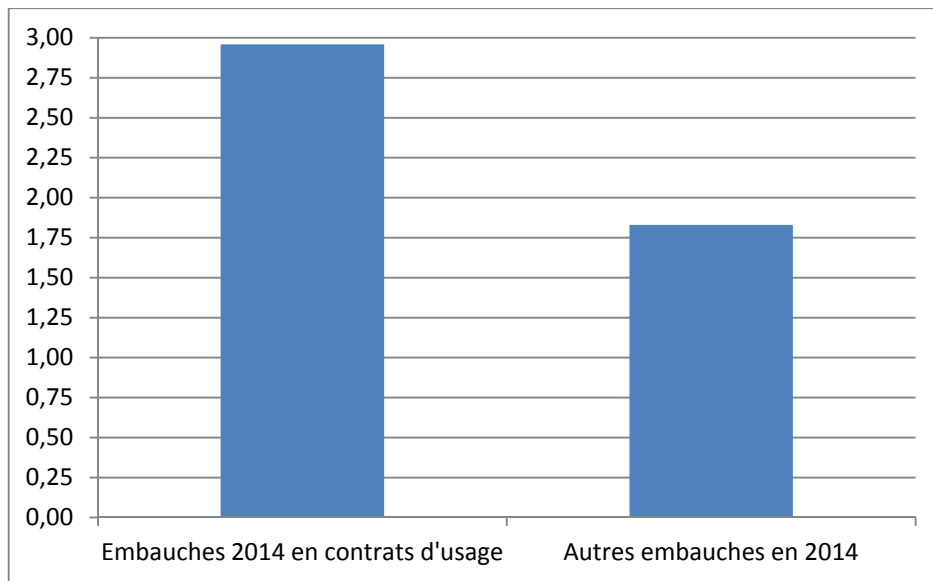
- [5] En 2014, 3 659 286 embauches en CDDU ont été identifiées dans les DADS dans l'ensemble des 19 220 565 embauches, représentant ainsi 19% des embauches totales en 2014. 1 236 814 personnes ont été concernées par ces embauches en CDDU.
- [6] En moyenne, les salariés embauchés en CDDU ont eu 2,96 contrats lorsque les salariés embauchés sur d'autres contrats en ont connu seulement 1,83.
- [7] A ces embauches en CDDU correspondent 126 271 ETP, soit un ratio de 11% d'ETP par salarié. Pour les autres embauches, le nombre d'ETP est de 2 000 327, ce qui porte le ratio à d'ETP par salarié à 24%.

Graphique 1 : Nombre de contrats, de salariés et d'ETP concernés par les contrats d'usage ou les autres embauches en 2014



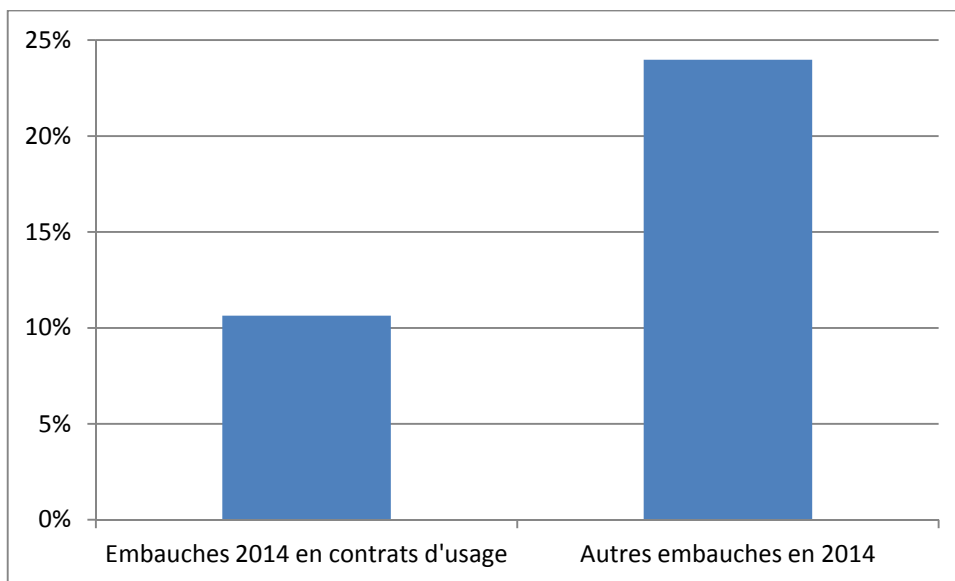
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 2 : Nombre moyen de contrats par salarié selon le type d'embauche en 2014



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 3 : Pourcentage d'ETP par salarié selon le type d'embauche en 2014

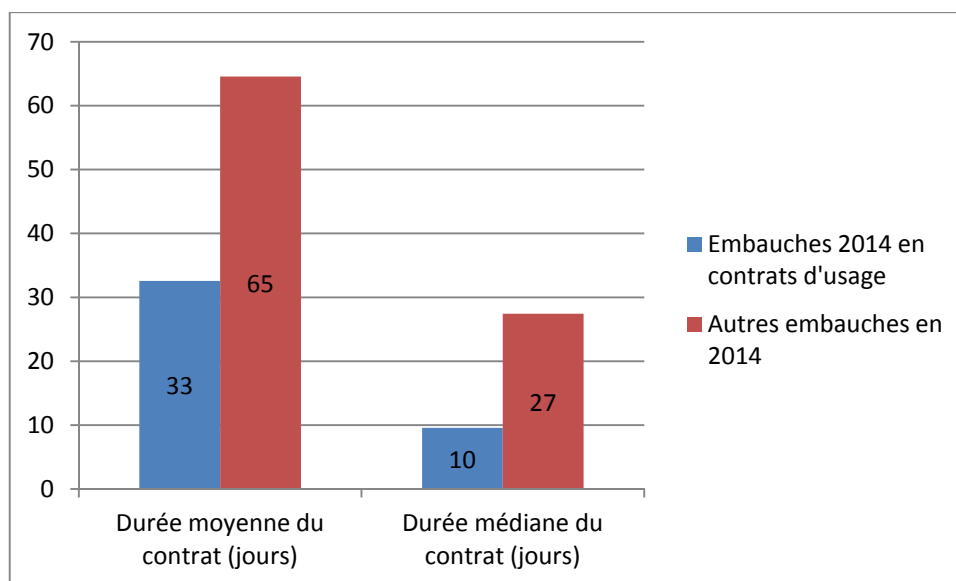


Source : ACOSS – DADS 2014

- [8] Ces embauches en CDDU ont été réalisées dans 100 branches différentes, auxquelles s'ajoutent celles sans convention collective et celles dont les conventions ne sont pas encore en vigueur.
- [9] La durée moyenne<sup>83</sup> de ces contrats est de 33 jours et la médiane est de 11 jours. Ces données sont respectivement de 65 et 26 jours pour les autres embauches. Il apparaît ainsi selon ces deux mesures que les embauches proposées en CDDU sont significativement plus courts que les autres embauches.

<sup>83</sup> Il s'agit de la moyenne pondérée en fonction du nombre de contrats par secteur des durées moyennes sectorielles des contrats.

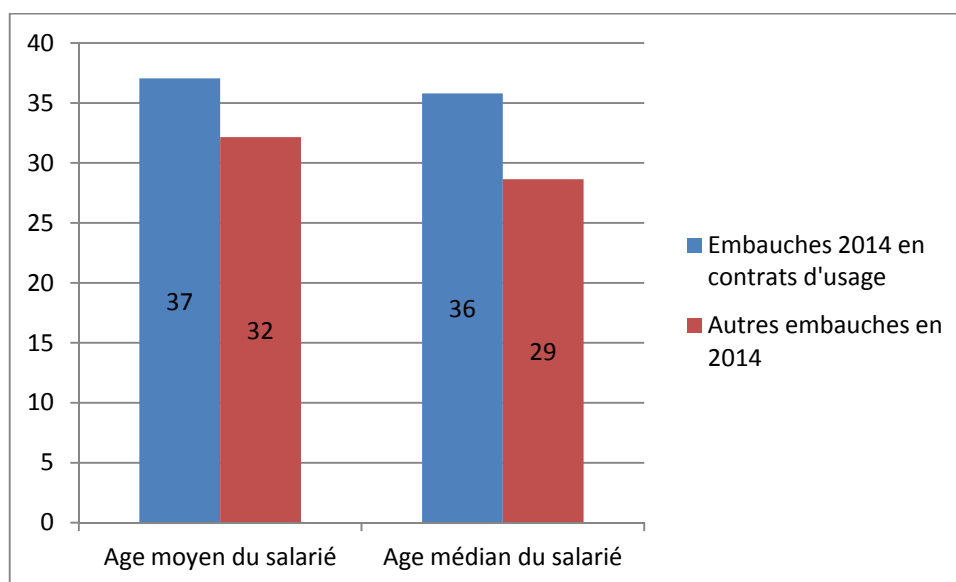
Graphique 4 : Durées moyennes et médianes des contrats en 2014 selon le type d'embauche (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

- [10] L'âge moyen des salariés embauchés en CDDU est 37 ans, et l'âge médian de 36 ans, contre respectivement 32 ans et 28 ans pour les autres embauches. Ces chiffres élevés pour le CDDU démontrent que les carrières dans certains secteurs peuvent se construire en grande partie sur des contrats de ce type.

Graphique 5 : Ages moyens et médians des salariés en 2014 selon leur type d'embauche (en année)



Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 L'USAGE DU CDDU PAR LES SECTEURS ET LES BRANCHES

### 2.1 Les secteurs ayant recours au CDDU

- [11] L'INSEE donne la définition suivante pour les branches et secteurs d'activité : « Une branche (ou branche d'activité) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Au contraire, un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale. ».
- [12] A une branche donnée, plusieurs conventions collectives peuvent être associées. Il en est de même pour les secteurs d'activité auxquels peuvent également correspondre plusieurs conventions collectives. Il n'existe pas de correspondance entre secteur d'activité et branche, ainsi que le démontre l'exemple ci-dessous. Ceci complexifie fortement les analyses relatives au CDDU puisque le recours au CDDU peut être fondé sur une base sectorielle ou conventionnelle.

#### Exemple :

Si l'on prend la branche F082, « Branches de la formation », 7 conventions collectives lui sont associées, dont les IDCC sont les suivants : 1516 – 2152 – 5539 – 5571 – 5576 – 5590 – 7509.

SI l'on regarde le 1<sup>er</sup> IDCC, soit la convention collective n°1516, celle-ci correspond à deux codes APE :

- APE 7430 Z : Traduction et interprétation,
- APE 8559A : Formation continue adulte.

Ces deux codes APE correspondent à des sous-secteurs de deux secteurs généraux différents, respectivement rattachés aux sections M « ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES » et P « ENSEIGNEMENT ».

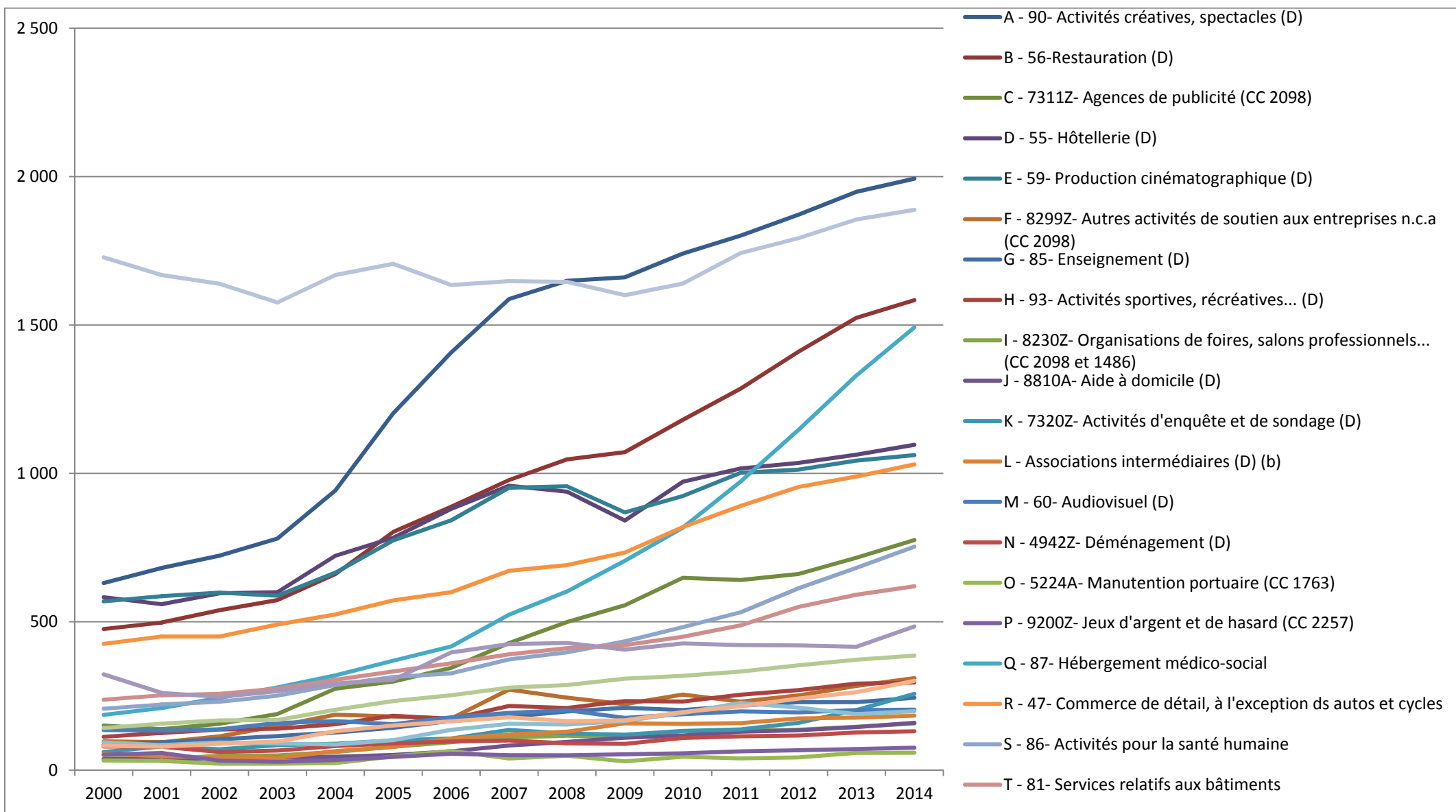
Dans l'autre sens, si l'on part de l'APE 8559A, « Formation continue adulte », 4 codes IDCC sont associés, dont la 1516, « Organismes de formation », et la 1486, « Bureaux d'études techniques Syntec ». Ces deux conventions étant rattachées à deux branches différentes ; la branche F082, « Branches de la formation », et la F067, « Branches des bureaux d'études et des sociétés de conseils (syntec), des prestataires de services tertiaires & du développement ».

- [13] En décembre 2011, l'ACOSS indiquait dans l'une de ses publications<sup>84</sup> : « La forte augmentation des embauches en CDD de moins d'un mois s'observe principalement dans le tertiaire et plus particulièrement dans les secteurs autorisés par la loi à conclure des contrats dits « d'usage ». Ces contrats à durée déterminée, qui bénéficient d'un régime dérogatoire (ni durée maximale, ni délai de carence, ni indemnité de précarité), semblent s'être fortement développés à partir de 2003, à la faveur d'une évolution de la jurisprudence limitant les risques de requalification en CDI. Les secteurs concernés par le CDD d'usage, qui représentent environ 12 % de l'emploi salarié, recouvrent ainsi à eux seuls 57 % des contrats de moins d'un mois en 2010 et ont contribué à hauteur de 65 % de leur progression entre 2000 et 2010. ».
- [14] Les données utilisées à l'époque ne permettaient pas d'identifier les CDDU, aussi l'ACOSS avait mis en exergue les CDD inférieurs à un mois pour s'en approcher. L'évolution du nombre de CDD inférieurs à un mois est présentée dans le graphique ci-après.

<sup>84</sup> Acooss Stat n° 143 - Décembre 2011



Graphique 6 : Evolution du nombre de CDD de mois d'un mois pour les secteurs pouvant recourir au CDDU



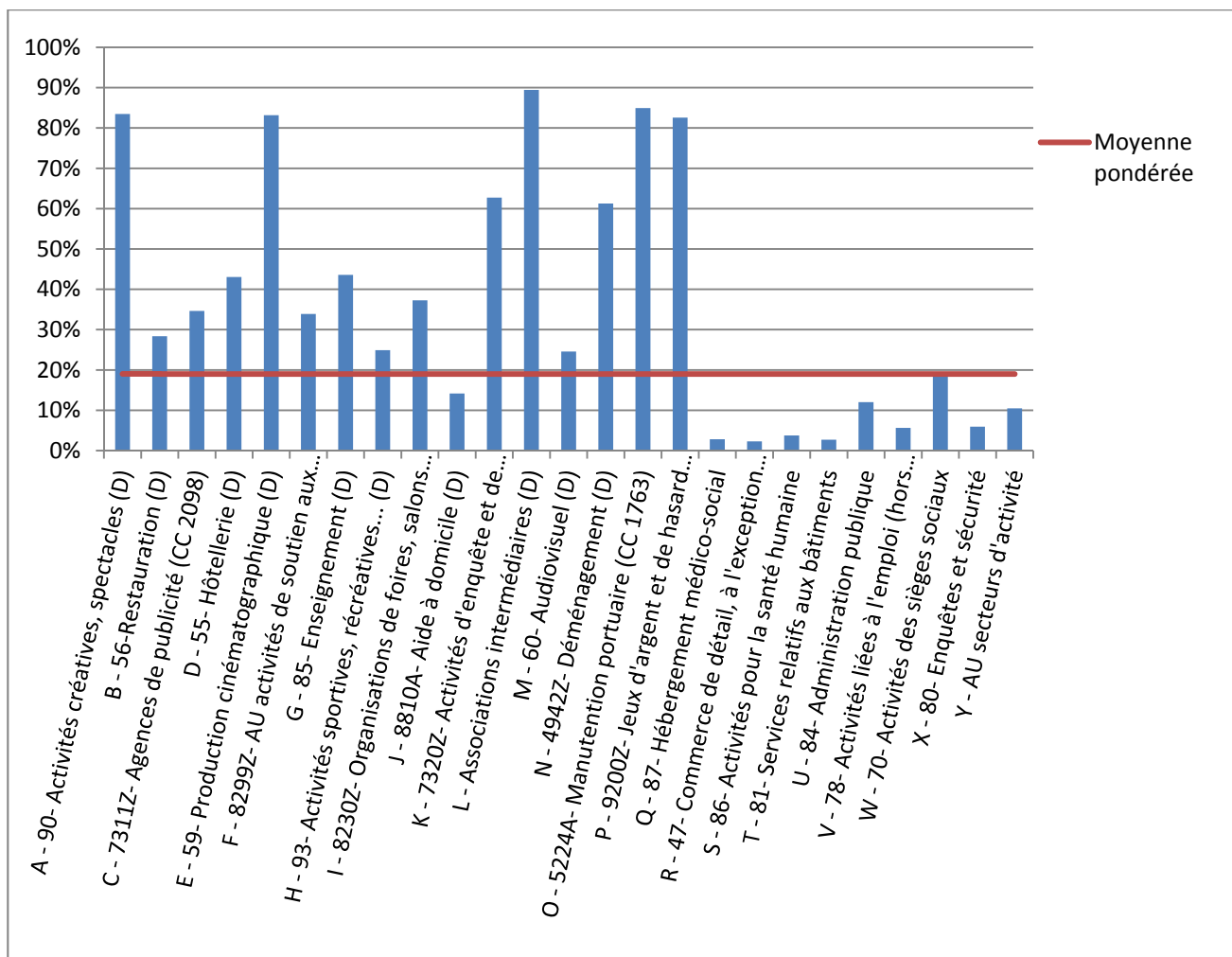
Source : ACOSS





- [16] A la demande de la mission, l'ACOSS a fourni des données chiffrées sur les différents secteurs ayant servi à l'étude réalisée en 2011 pour l'année 2014. Ces données identifient clairement le CDDU et permettent de mesurer pour ces secteurs la part de ces contrats dans l'ensemble des embauches réalisées en 2014.

Graphique 7 : Part des CDDU dans l'ensemble des embauches réalisées en 2014 pour chacun des secteurs identifiés par l'ACOSS comme pouvant y recourir



Source : ACOSS – DADS 2014

- [17] Les deux graphiques précédents montrent que dans certains secteurs d'activité le recrutement en CDD d'usage s'est établi comme une norme par rapport aux autres formes d'embauches. Ainsi 7 secteurs ont réalisé plus de 60% de leurs embauches en 2014 sous la forme de CDDU.
- [18] La mission tient à rappeler à ce niveau que si 60% des embauches sont en CDDU, cela n'implique pas nécessairement que la majorité des effectifs soit employée sous cette forme de contrat. On peut tout à fait imaginer un secteur dont l'activité est arrivée à un certain degré de maturité, tel que les effectifs stables soient figés et que pour palier à des surcharges d'activité liées à l'organisation productive le secteur s'appuie sur les CDDU.

[19] Si les secteurs d'activité peuvent apparaître comme un point d'entrée intéressant, une analyse par branche apporte néanmoins davantage d'informations, car la segmentation est plus granulaire. Ainsi, par la suite sauf mention contraire, seules les branches serviront de référence pour les analyses.

## 2.2 Le CDDU au niveau des branches

[20] Le CDDU est utilisé dans 102 branches, toutefois les taux de recours et le nombre de salariés concernés sont très disparates d'une branche à l'autre. Pour la moitié de ces branches, la part des contrats d'usage est inférieure à 4% de l'ensemble des embauches, et seulement un quart des branches a un taux de recours au CDDU supérieur à 15%.

[21] Les disparités entre les branches recourant au CDDU et leur nombre important a conduit la mission à restreindre l'analyse selon deux critères :

- Soit la part des CDDU dans l'emploi est supérieur à 20% pour la branche considérée ;
- Soit le nombre de salariés embauchés en CDDU en 2014 dans la branche est supérieur à 10 000.

[22] La mission a retenu ainsi 26 branches, parmi lesquelles 20 répondaient au premier critère et 17 au second. Une analyse détaillée pour chacun de ces secteurs est fournie en annexe 2.

[23] Avec 3 441 460 embauches en CDDU pour 1 124 862 salariés, ces 26 branches représentent 94% des CDDU signés en 2014 et concernent 91% des salariés ayant été embauchés en CDDU au cours de l'année 2014.

[24] La part des embauches en CDDU est de 31% et la durée moyenne des contrats est de 32 jours.

Tableau 1 : Quartiles et extrema selon le critère analysé pour des embauches en CDDU

	Part des contrats d'usage	Nombre de contrats d'usage	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	% ETP par salarié	Durée moyenne pour chaque secteur du contrat (jours)	Durée médiane pour chaque secteur du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié
minimum	2%	2 541	1 326	226	4%	7	2	20	19
1er quartile	20%	17 127	7 661	744	8%	26	8	32	28
moitié	34%	28 848	12 269	835	10%	33	15	35	33
3ème quartile	47%	89 689	30 636	314	13%	41	25	38	36
maximum	90%	1 005 049	294 452	166	27%	75	38	44	44

Source : ACOSS – DADS 2014

[25] Sans rentrer dans le détail d'une analyse sectorielle, certains chiffres du tableau supra appellent des commentaires. Tout d'abord, on constate que 3 quarts des secteurs ont une part du CDDU dans les embauches inférieures à la moitié. Néanmoins, 5 branches ont un taux de recours supérieur à 50%, il s'agit :

Tableau 2 : Branches pour lesquelles la part des embauches en CDDU est supérieure à 50%

	Part des contrats d'usage	Nombre de contrats d'usage	Nombre de salariés
F076- Branches de la manutention	59%	13 568	1 326
F089- Branches des jeux	85%	47 153	7 661
F087- Branches de la radiodiffusion, & de la création et de l'événement	85%	178 720	25 294
F092- Branches du spectacle vivant	86%	515 632	122 325
F088- Branches de la production cinématographique	90%	258 906	100 787
<b>Total</b>		<b>1 013 979</b>	<b>257 393</b>

Source : ACOSS – DADS 2014

[26] Avec 1 013 979 contrats signés en CDDU, ces secteurs représentent 28% de l'ensemble des CDDU signés en 2014.

[27] Les branches pour lesquelles le nombre de salariés embauchés en CDDU en 2014 est supérieur à 100 000 sont au nombre de 5. Elles représentent près de 70% de l'embauche totale sous CDDU.

Tableau 3 : Branches pour lesquelles le nombre de salariés embauchés en CDDU est supérieur à 100 000.

	Part des contrats d'usage	Nombre de contrats d'usage	Nombre de salariés
F088- Branches de la production cinématographique	90%	258 906	100 787
F067- Branches des bureaux d'études et des sociétés de conseils (syntec), des prestataires de servic	36%	356 145	121 408
F092- Branches du spectacle vivant	86%	515 632	122 325
F044- Branches de l'hôtellerie restauration (h-c-r), des cafétérias, de la restauration ferroviaire	36%	580 087	208 436
9999- ____ Sans convention collective <sup>85</sup> ____	45%	1 005 049	294 452
<b>Total</b>		<b>2 715 819</b>	<b>847 408</b>

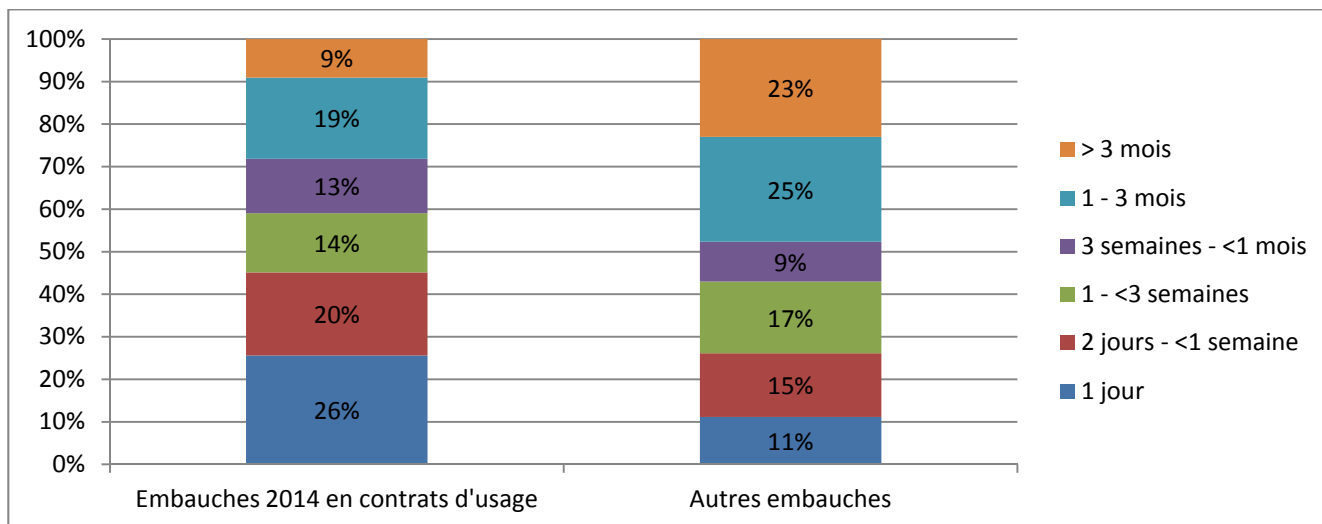
Source : ACOSS – DADS 2014

<sup>85</sup> Deux grands secteurs sans convention collective s'y rattachent principalement : l'audiovisuel public et les associations intermédiaires.

### 3 LA DUREE DES EMBAUCHES EN CDDU

[28] En 2014, 72% des CDDU étaient inférieurs à 1 mois et 45% des ces contrats avaient une durée inférieure à une semaine. Ces chiffres sont respectivement de 52% et 26% pour les autres embauches.

Graphique 8 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leur durée

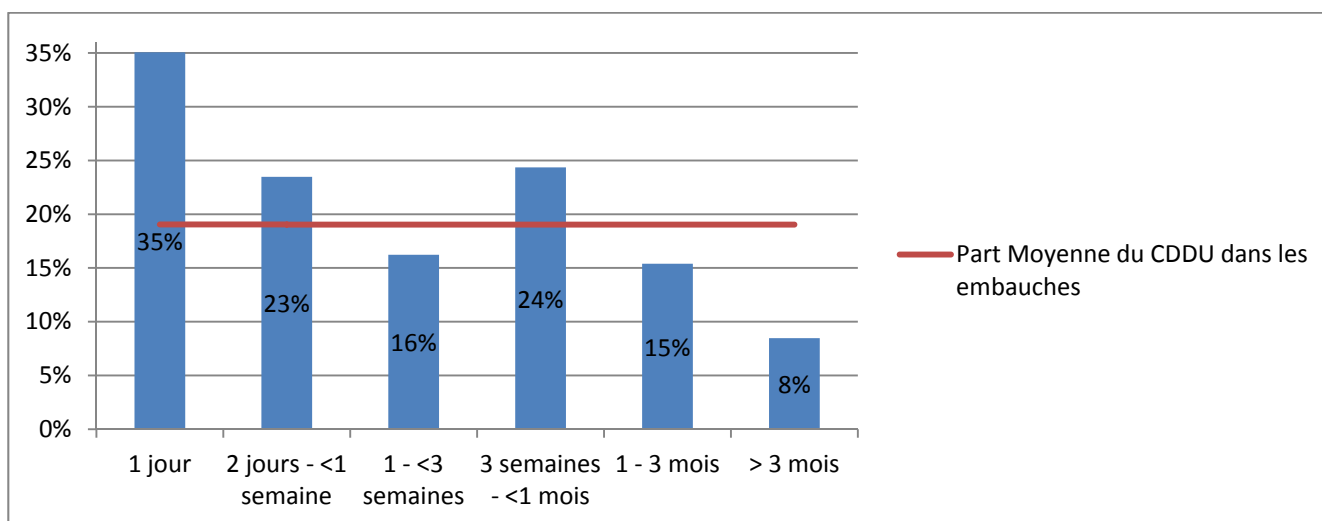


Source : ACOSS – DADS 2014

[29] Dans son usage, le CDDU est essentiellement un contrat court, voire très court, participant, comme l'ACOSS l'avait déjà relevé en 2011, à la très forte inflation des contrats de moins d'un mois.

[30] Si la part des CDDU dans l'ensemble des embauches est de 19%, celle-ci s'élève à 35% pour les embauches d'une durée de 1 jour et à 24% pour l'ensemble des embauches de moins d'un mois.

Graphique 9 : Part des CDDU dans les embauches selon leur durée



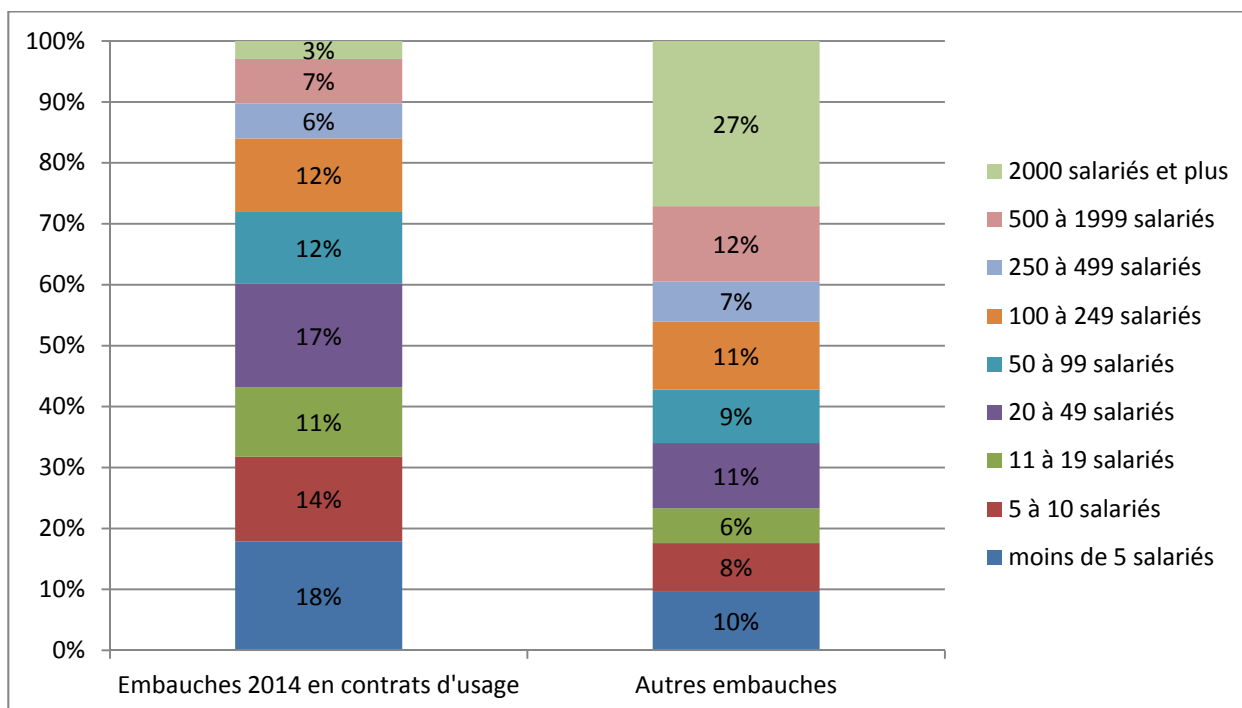
Source : ACOSS – DADS 2014

#### 4 LE PROFIL DES ENTREPRISES QUI RECOURENT AUX CDDU

[31] La mission rappelle, qu'outre des critères relatifs au chiffre d'affaires, une TPE est une entreprise qui compte moins de 10 personnes, une PME moins de 250 personnes et une ETI moins de 5000 personnes ; les autres entreprises sont considérées comme des grandes entreprises.

[32] En 2014, près de 60% des embauches en CDDU ont été effectuées par des entreprises de moins de 50 salariés. Seulement 10% des embauches en CDDU sont réalisés par des entreprises d'au moins 500 salariés, alors que celles-ci comptabilisent près de 40% des autres embauches.

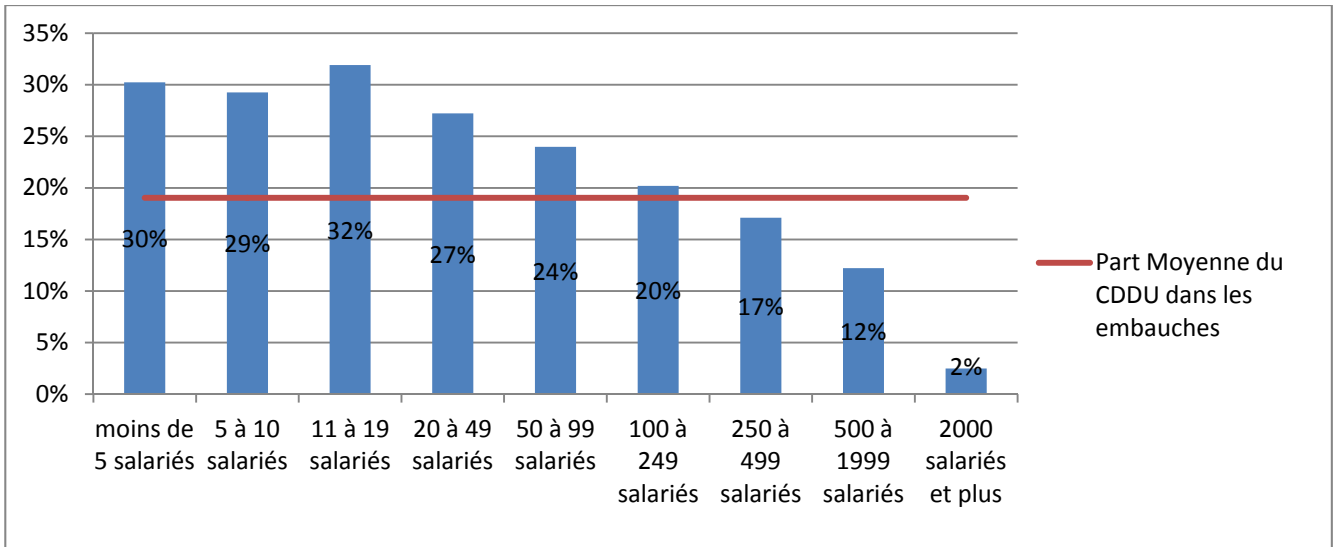
Graphique 10 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon la taille des entreprises réalisant l'embauche



Source : ACOSS – DADS 2014

[33] Ainsi, le CDDU est un outil très majoritairement utilisé par les plus petites entreprises. Il est utilisé dans un quart à un tiers des embauches réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de plus grandes tailles, la part des CDDU dans les embauches décroît progressivement pour ne représenter que 2% des embauches dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

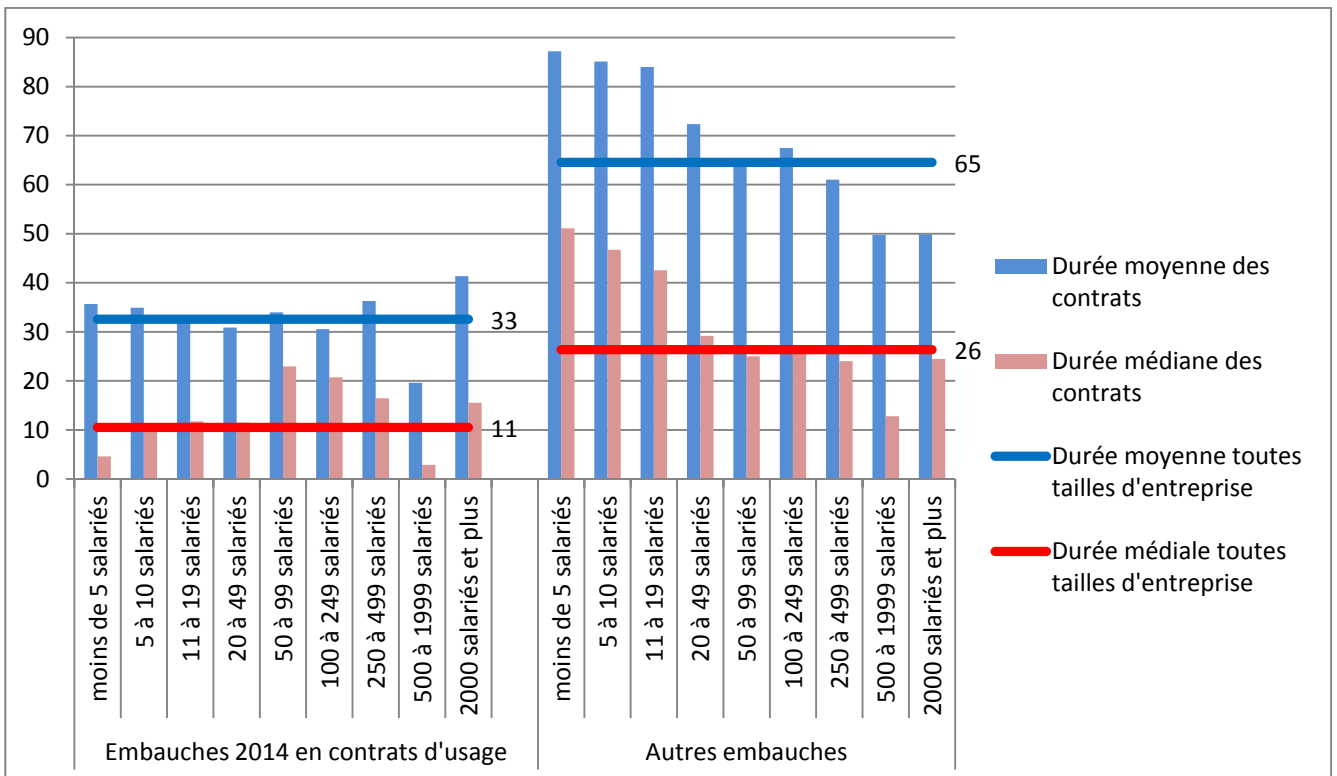
Graphique 11 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille de l'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

[34] Que l'on regarde sous l'angle des durée moyenne des contrats ou sous l'angle des durées médianes, les contrats proposés en CDDU sont significativement inférieurs à ceux proposés pour les autres embauches et ce quelque soit la taille des entreprises concernées.

Graphique 12 : Durées moyennes et médianes des embauches en CDDU et des autres embauches selon la taille des entreprises

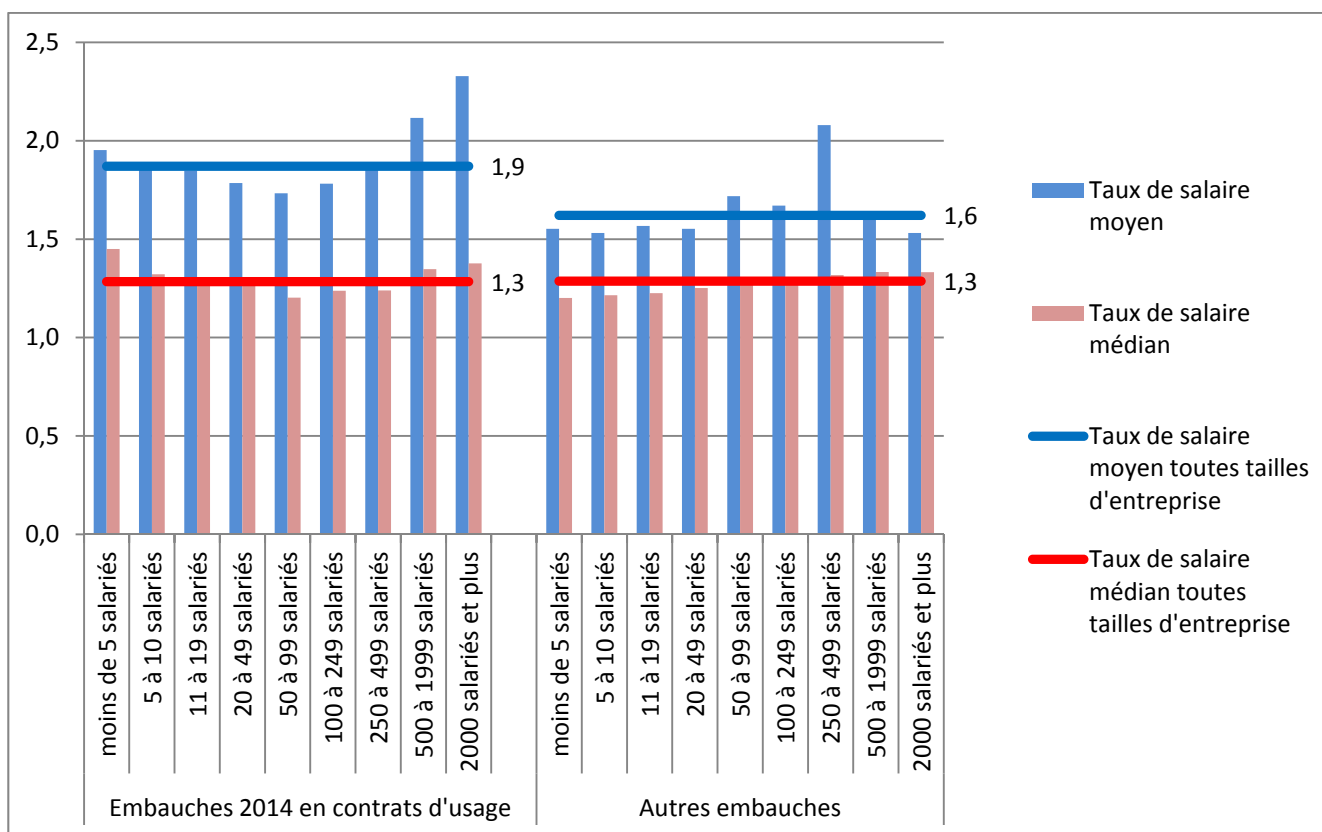


Source : ACOSS – DADS 2014

[35] Concernant les salaires des personnes embauchées en CDDU, ceux-ci sont en moyenne supérieurs à ceux relatifs aux autres embauches. Le taux de salaire<sup>86</sup> moyen s'établit ainsi à 1,9 SMIC pour les embauches en CDDU alors qu'il n'est que de 1,6 SMIC pour les autres embauches. Les taux de salaires médians des embauches en CDDU sont, pour leur part, équivalents à ceux des autres embauches. Concernant la différence entre les salaires moyens selon le type d'embauche, on peut rappeler que l'âge moyen des salariés en CDDU est plus élevé de 5 ans que celui des salariés faisant l'objet d'un autre type d'embauche (37 ans contre 32 ans) ; la différence d'expérience pourrait expliquer la différence de revenus, mais aussi par la surreprésentation des emplois de niveau cadres et professions intellectuelles dans les embauches en CDDU en comparaison des autres embauches (voir partie 5 de cette annexe).

[36] Pour presque toutes les tailles d'entreprise, le constat précédent, à savoir que les embauches en CDDU font l'objet d'un taux de salaire moyen supérieur aux autres embauches, s'applique, à l'exception des entreprises comptant entre 250 et 499 salariés.

Graphique 13 : Taux de salaire moyen et médians des embauches en CDDU et des autres embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

[37] L'hypothèse de l'âge pour justifier des différences de rémunération demeure valable si l'on regarde les âges moyens selon les tailles d'entreprise. En effet, la donnée est relativement stable pour presque toutes les tailles d'entreprise, oscillant entre 36 ans et 39 ans pour les âges moyens des embauches en CDDU et entre 32 et 33 ans pour les autres embauches. On notera une seule exception pour les entreprises de plus de 2000 salariés dont l'âge moyen des embauches en CDDU est de 32 ans contre 31 ans pour les autres embauches.

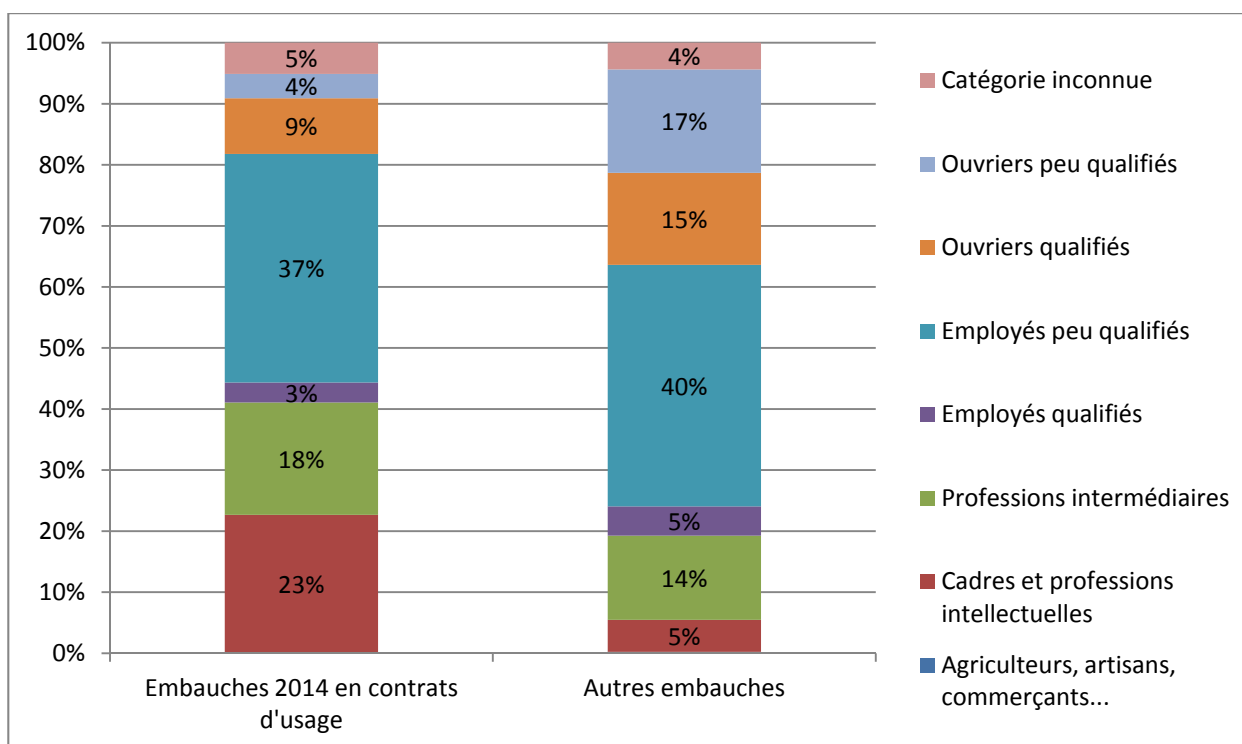
<sup>86</sup> Le taux de salaire horaire correspond à l'assiette déplafonnée divisée par le nombre d'heures rémunérées. Il est exprimé relativement au SMIC.

## 5 LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES EMPLOIS EN CDDU

[38] 80% des embauches en CDDU concernent 3 niveaux de qualification spécifiques ; il s'agit des employés peu qualifiés (37% des CDDU), des cadres et professions intellectuelles (23%) et des professions intermédiaires (18%). Si les employés peu qualifiés et les professions intermédiaires sont à des niveaux relativement équivalents dans les autres embauches, on peut relever deux points saillants dans la distribution par niveau de qualification des embauches en CDDU par rapport aux autres embauches :

- Une surreprésentation des cadres et professions intellectuelles, cela est pour partie dû aux métiers associés aux intermittents du spectacle, mais également aux branches de l'enseignement et de la formation et aux emplois d'enquête et sondage de la convention « Syntec » ;
- Une sous-représentation des métiers d'ouvriers (qualifiés ou non), cohérent avec un plus fort recours à l'intérim dans les métiers de l'industrie.

Graphique 14 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leur niveau de qualification



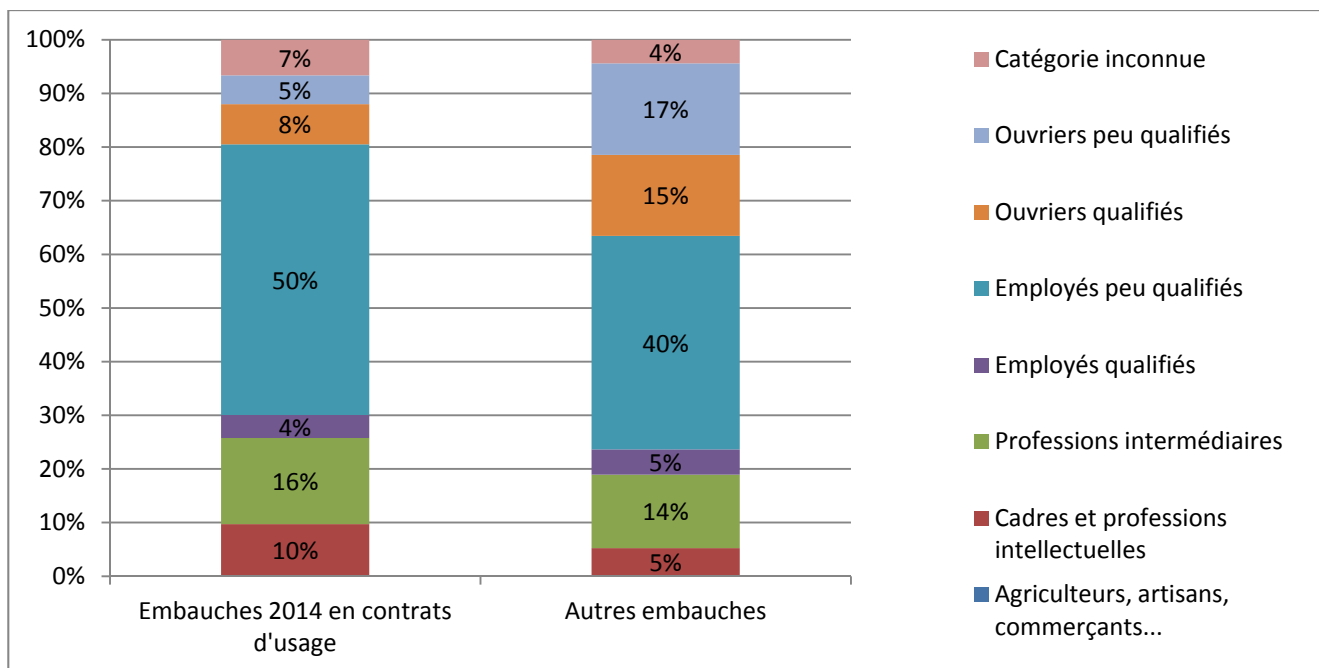
Source : ACOSS – DADS 2014

[39] SI l'on regarde ces distributions en retirant les branches liées aux métiers des intermittents du spectacle (F087- Branches de la radiodiffusion, & de la création et de l'événement ; F088- Branches de la production cinématographique ; F092- Branches du spectacle vivant), on constate une réduction significative du poids des emplois de niveau cadres et professions intellectuelles, même si ceux-ci demeurent à un niveau élevé dans l'ensemble des embauches, et un accroissement significatif du poids des emplois peu qualifiés.

[40] Ainsi, la moitié des embauches en CDDU correspond à des embauches de niveau « Employé peu qualifié ».



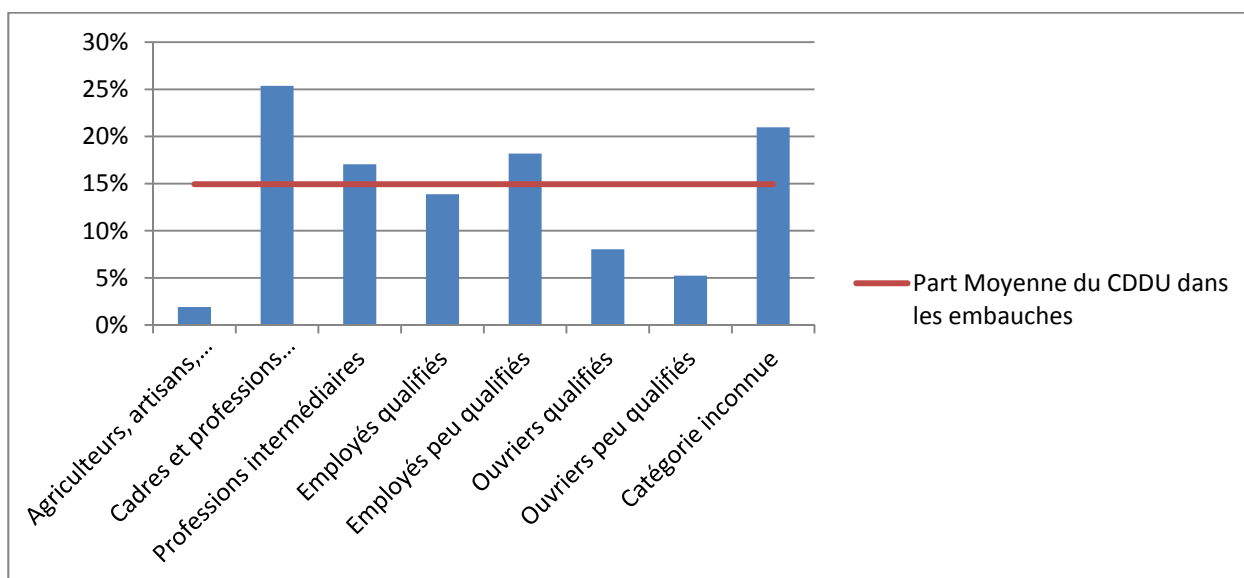
Graphique 15 : Répartition des embauches, hors branches F087, F088 et F092, en CDDU et des autres embauches selon leur niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014- retraitements IGAS

[41] Toujours selon ce spectre réduit, la part des CDDU dans l'ensemble des embauches passe de 19 % à 15%. Le poids des CDDU dans l'emploi des cadres et professions intellectuelles est significatif, puisqu'il correspond à une embauche sur quatre. De même, pratiquement une embauche d'employé peu qualifié sur cinq est réalisée via un CDDU.

Graphique 16 : Part des CDDU dans les embauches, hors branches F087, F088 et F092, selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014- retraitements IGAS

## 6 CDDU ET ROTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

[42] Les études récentes ont mis en avant le rôle prépondérant du CDD d'usage dans l'évolution de la rotation de la main d'œuvre, et plus particulièrement sa forte hausse<sup>87</sup>. L'analyse des données fournies par l'ACOSS permet d'éclairer une part de la contribution du CDDU dans cette évolution, mais l'analyse des données brutes demeure limitée et des analyses de parcours professionnel semblent indispensables pour mieux appréhender ce phénomène.

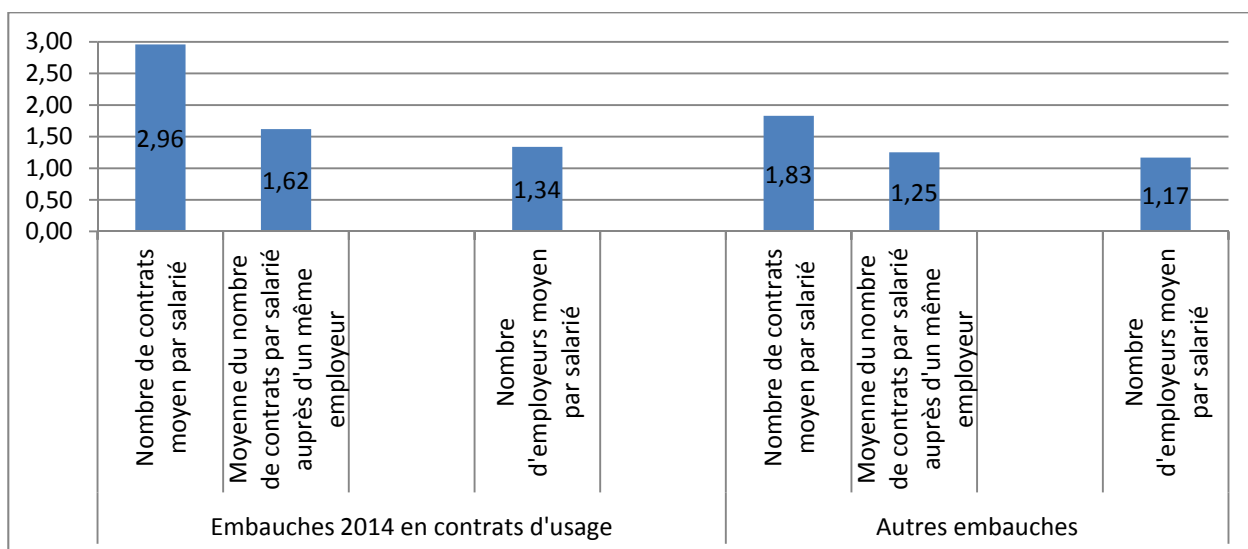
[43] On peut toutefois noter que le nombre de contrats moyen par salarié est sensiblement plus élevé pour ceux dont les embauches sont en CDDU (2,96 contrats en moyenne contre 1,83 pour les autres).

[44] De plus, le nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur est également plus élevé pour les embauches en CDDU, ce qui suppose que les employeurs recourant aux CDDU participent davantage au phénomène de réembauche.

[45] Néanmoins, on peut relever que les salariés embauchés en CDDU connaissent un nombre d'employeurs plus important que ceux relevant d'autres embauches. On peut émettre deux hypothèses pour en justifier :

- D'une part les embauches en CDDU sont comme on a pu le voir de durées plus courtes, ce qui peut conduire les salariés soumis à ce type de contrats à rechercher des emplois auprès d'un panel d'employeur plus large pour limiter autant que possible les discontinuités d'emploi,
- D'autre part, la part significative d'employés très qualifiés (cadres et professions intellectuelles), mais aussi au contraire très faiblement qualifiés, qui pour les premiers peuvent collaborer avec diverses entreprises recherchant des compétences spécifiques (modèle des intermittents du spectacle), tandis que les seconds, embauchés sur des métiers à faibles marges enchainent des contrats quasiment à la tâche en fonction des besoins momentanés des employeurs (modèle des déménageurs).

Graphique 17 : Nombres moyens de contrats par salariés, de contrats par salarié auprès d'un même employeur et nombre moyen d'employeurs selon que le type d'embauche.



Source : ACOSS – DADS 2014

<sup>87</sup> Voir notamment l'analyse de Claude PICART déjà citée dans le cœur de ce rapport.

## ANNEXE 2 : ANALYSE SECTORIELLE DU RECOURS AU CDDU

1	PRESENTATION GENERALE DE L'ANNEXE.....	141
2	LES DONNEES PRESENTEES.....	141
	BRANCHES DE LA PRESSE (HORS AGENCES) .....	142
	BRANCHES DE L'EDITION (PHONOGRAPHIQUE).....	147
	BRANCHES DE LA BOUCHERIE & DE LA CHARCUTERIE.....	152
	BRANCHES DES COMMERCE A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE, EPICERIES, COOPERATIVES DE CONSOMMATION, GRANDS MAGASINS.....	157
	BRANCHES DE L'HOTELLERIE RESTAURATION (H-C-R), DES CAFETERIAS, DE LA RESTAURATION FERROVIAIRE.....	162
	BRANCHES DES AGENCES DE TOURISME.....	167
	BRANCHES DES ORGANISMES DE TOURISME & DE L'HOTELLERIE DE PLEIN AIR .....	172
	BRANCHE DES TRANSPORTS ROUTIERS .....	177
	BRANCHES DE LA NAVIGATION INTERIEURE.....	182
	BRANCHES DE L'HOSPITALISATION .....	187
	BRANCHES DES BANQUES ET DES CAISSES D'EPARGNE .....	192
	BRANCHES DES ACTIVITES IMMOBILIERES .....	197
	BRANCHES DES BUREAUX D'ETUDES ET DES SOCIETES DE CONSEILS (SYNTEC), DES PRESTATAIRES DE SERVICES .....	202
	BRANCHES DE LA PROPETE, DE LA DESINFECTION & DE LA BLANCHISSERIE .....	207
	BRANCHES DE LA MANUTENTION.....	212
	BRANCHES DE LA FORMATION .....	217
	BRANCHES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE.....	222
	BRANCHES DE LA RADIODIFFUSION, & DE LA CREATION ET DE L'EVENEMENT.....	227
	BRANCHES DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE.....	233
	BRANCHES DES JEUX .....	238
	BRANCHES DES PARCS & DES ESPACES DE LOISIRS ET DE CULTURE.....	243

---

BRANCHES SOCIO CULTURELLES.....	248
BRANCHES DU SPECTACLE VIVANT .....	253
BRANCHES DU SPORT & DES ARTICLES DE SPORT .....	258
SANS CONVENTION COLLECTIVE (ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES ET AUDIOVISUEL PUBLIC).....	263

## 1 PRESENTATION GENERALE DE L'ANNEXE

- [1] Cette annexe présente les données détaillées relatives à l'usage des CDDU pour chacune des branches.
- [2] Les branches retenues et présentées ici sont celles remplissant au moins une des deux conditions suivantes :
- Au moins 10 000 salariés ont été concernées par une embauche en CDDU en 2014 ;
  - Au moins 20% des embauches 2014 dans la branche ont été réalisées en CDDU.
- [3] La branche de la chasse, de la pêche et des organismes agricoles ou de protection de la nature a été exclue bien que répondant au deuxième critère ; le nombre de salariés concernés étant bien trop faible (23 personnes) pour réaliser des études statistiques ou tirer des constats sur cette branche.

## 2 LES DONNEES PRESENTEES

- [4] Les données présentées dans cette annexe sont issues des données relatives aux embauches dans la DADS 2014.
- [5] La mission présente certaines statistiques propres aux embauches en CDDU en comparaison des autres embauches. Le spectre des autres embauches étant relativement large (CDI, CDD, stage, apprentissage...), l'analyse nécessite un certain recul et des analyses plus granulaires sont quelquefois indispensables pour confirmer certains constats.
- [6] La donnée relative au CDDU étant nouvelle et les informations relatives aux types de contrats et à leur durée n'ayant fait l'objet d'aucun retraitement, il convient de les considérer comme des données brutes et les analyser avec prudence.
- [7] Pour la présentation des métiers les plus fréquents dans les contrats identifiés comme CDDU, la mission a choisi de présenter, à titre indicatif, les 5 principaux métiers cités et de donner le poids de chacun parmi ces 5. En effet, cette donnée est un champ libre textuel et un même emploi peut ainsi avoir des dénominations de métier différentes d'un employeur à l'autre.

## BRANCHES DE LA PRESSE (HORS AGENCES)

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Un fondement réglementaire vague, basé sur la seule notion d' « Information » dans l'article D 1242-1.
- Les emplois de journalistes pigistes devraient être selon le code du travail en CDI.
- 85% des embauches en CDDU concernent des cadres.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	21 700	6 641	770	8,63
Autres embauches	85 168	22 677	5 444	4,17

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 1 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
PIGISTE / JOURNALISTE	58 %	PIGISTE / JOURNALISTE	82 %	PIGISTE / JOURNALISTE	61 %	JOURNALISTE REDACTEUR	45 %
ANIMATEUR JOURNALISTE	21 %	ANIMATEUR JOURNALISTE	11 %	REDACTEUR PIGISTE / REDACTEUR	39 %	CHRONIQ JOURNALIST	50 %
REDACTEUR	20 %	REDACTEUR PIGISTE	7 %			EMPLOYE DES VENTES	5 %

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

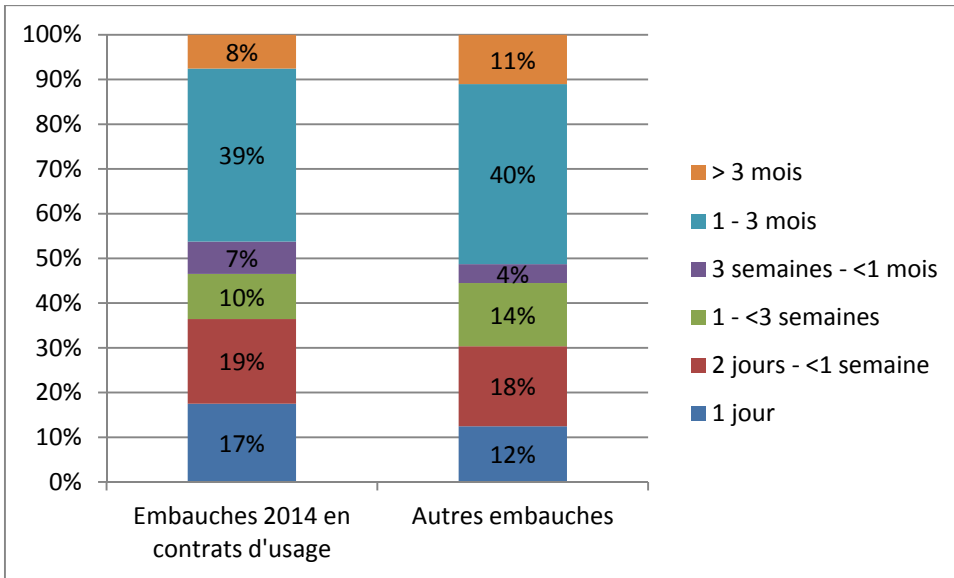
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	33	25	36	33	2,55	1,67
Autres embauches	42	29	37	35	2,47	1,66

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,21	3,27	2,04
Autres embauches	1,35	3,76	1,74

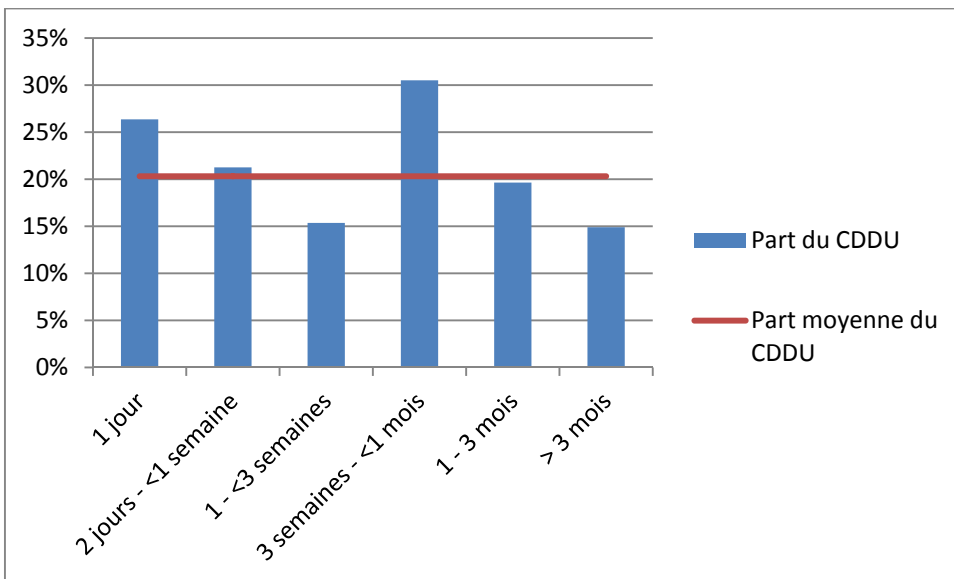
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 1 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



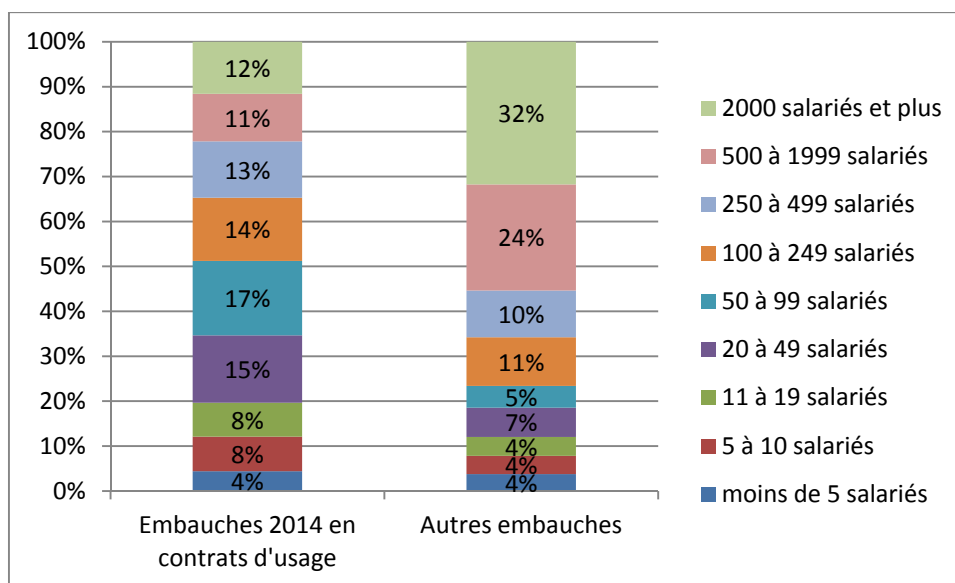
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 2 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



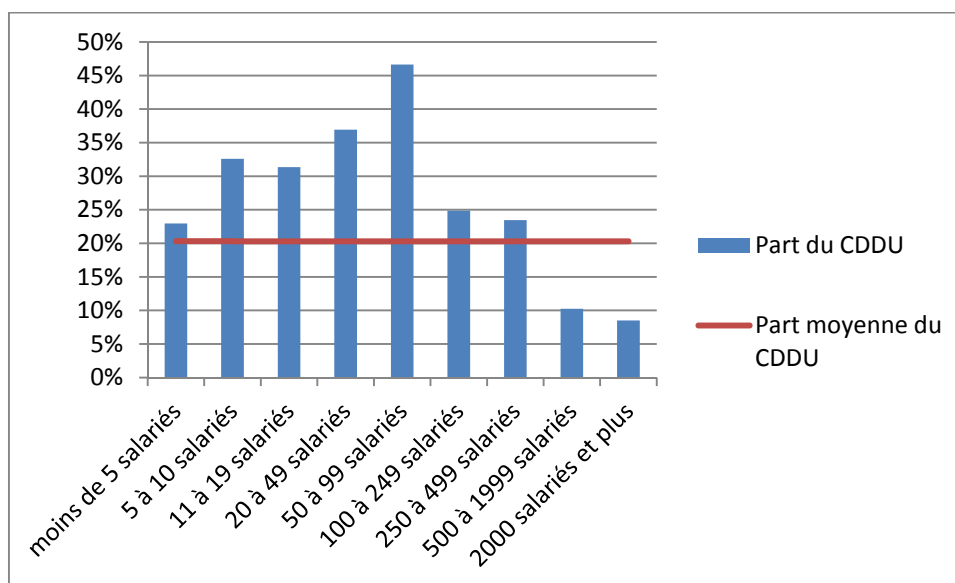
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 3 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

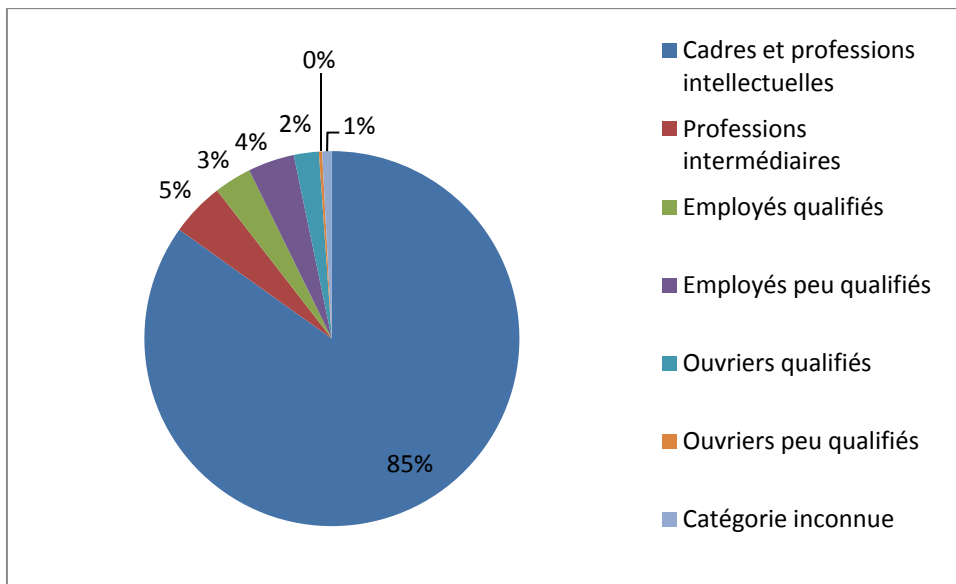
Graphique 4 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

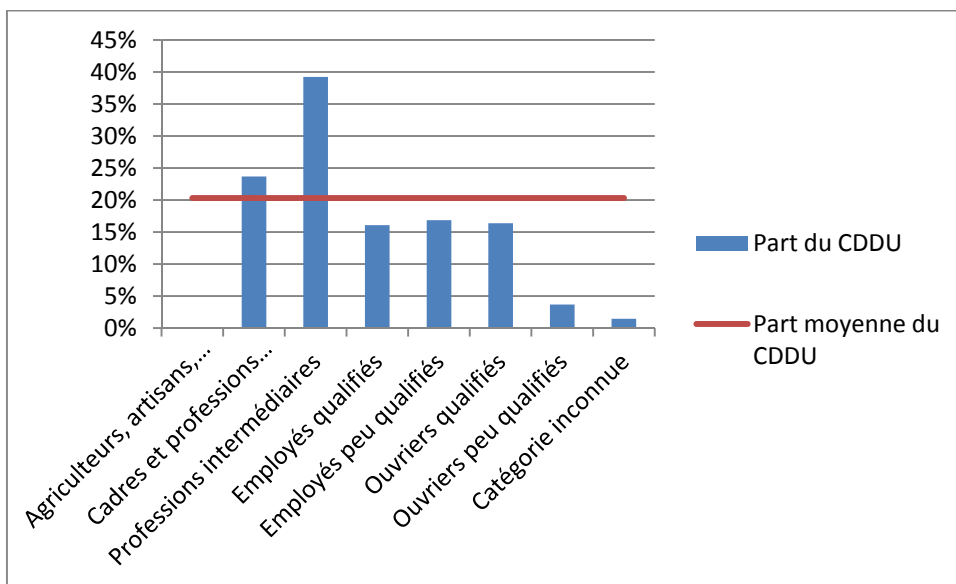


Graphique 5 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



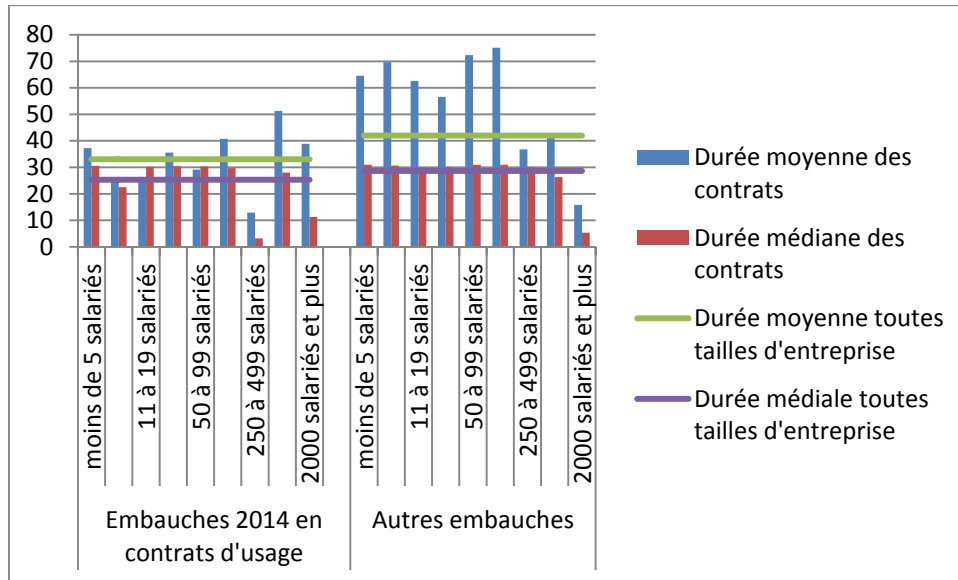
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 6 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 7 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DE L'EDITION (PHONOGRAPHIQUE)

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail.
- Un CDDU sur deux est inférieur à 2 jours.
- 77% des emplois en CDDU concernent des cadres.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	9 239	5 504	226	24,36
Autres embauches	10 477	8 109	1 719	4,72

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 2 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
MUSICIEN	76 %	MUSICIEN / MUSICIENNE	60 %	MUSICIEN / MUSICIEN (NA)	66 %	MUSICIEN	52 %
TECHNICIEN SON	11 %	ARTISTE INTERPRETE	20 %	ARTISTE INTERPRETE	16 %	ARTISTE INTERPRETE	16 %
COMEDIEN / COMEDIENNE	13 %	INGENIEUR DU SON	7%	INGENIEUR DU SON	12 %	CHORISTE	14 %
		COMEDIENNE	7%	COMEDIEN	6%	DANSEUR / DANSEUSE	18 %
		FORMATEUR OCCASIONNEL	6%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

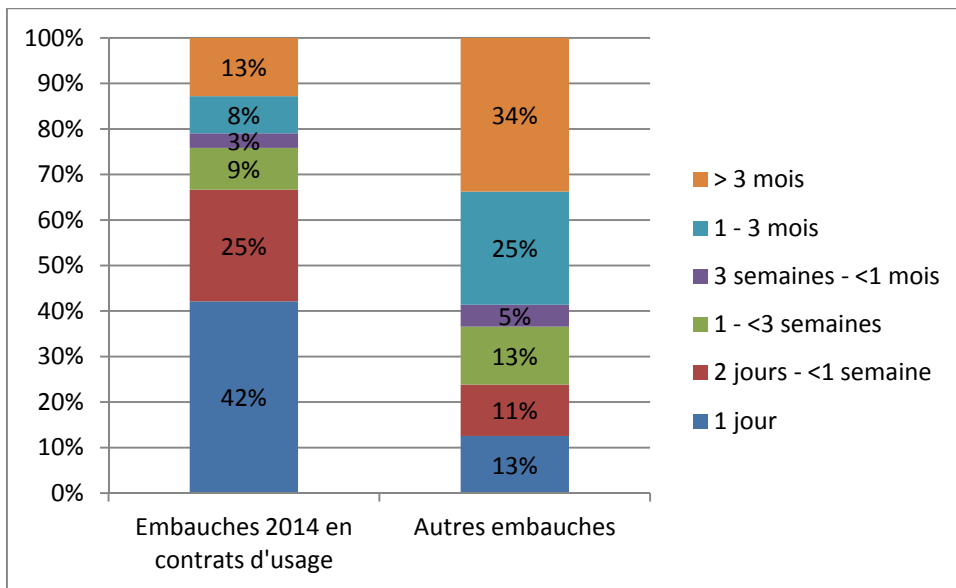
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	35	2	37	36	2,88	1,98
Autres embauches	85	36	33	30	2,13	1,50

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,18	1,68	1,76
Autres embauches	1,04	1,29	1,23

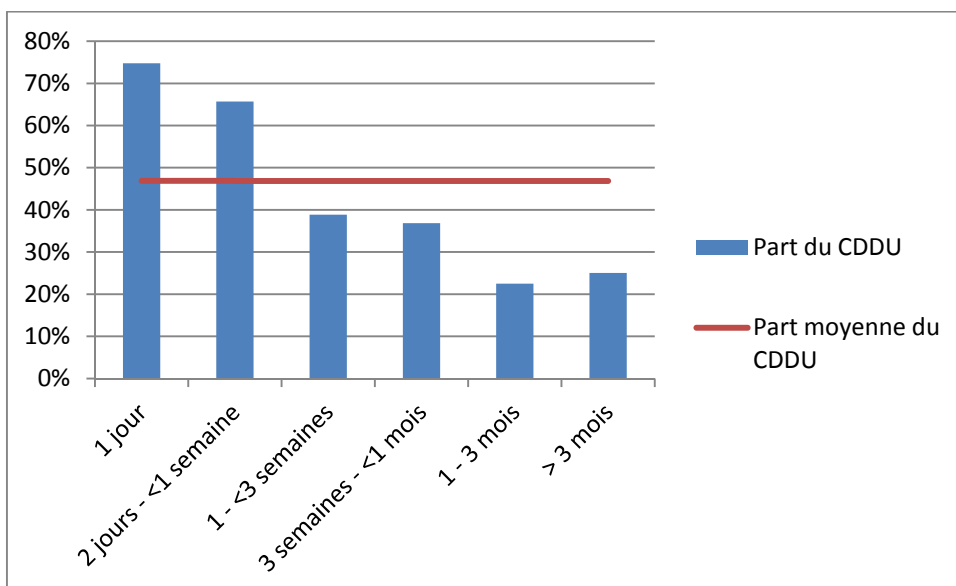
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 8 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



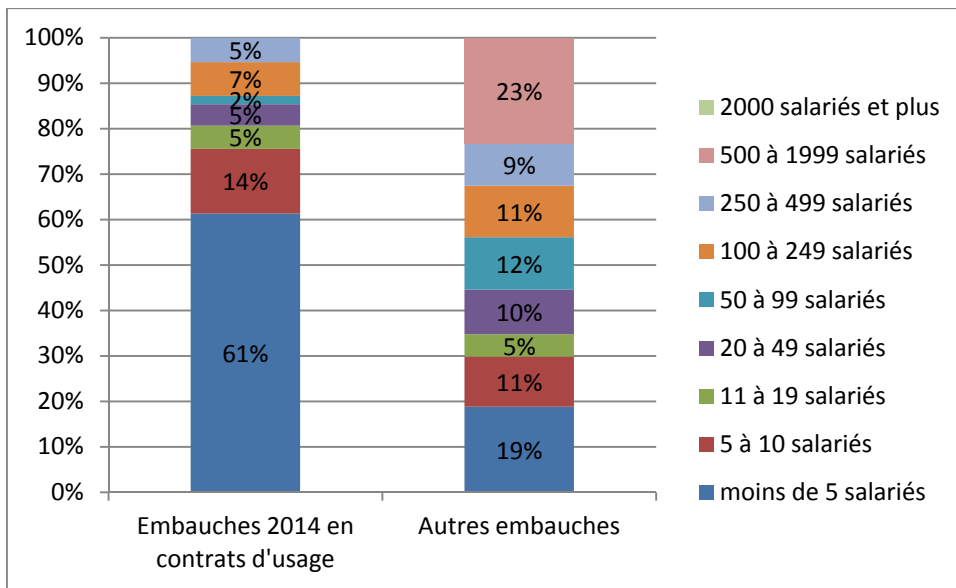
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 9 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



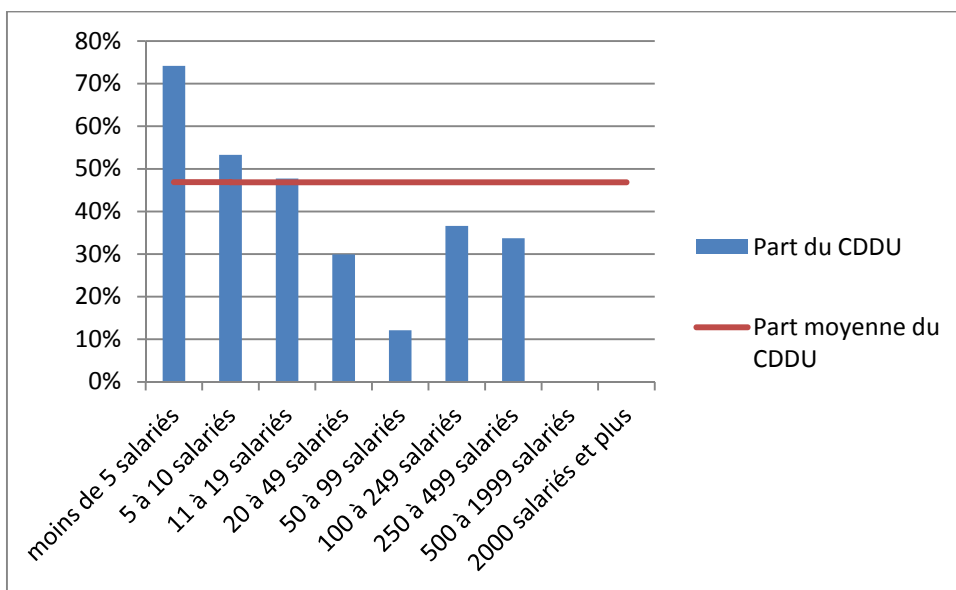
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 10 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



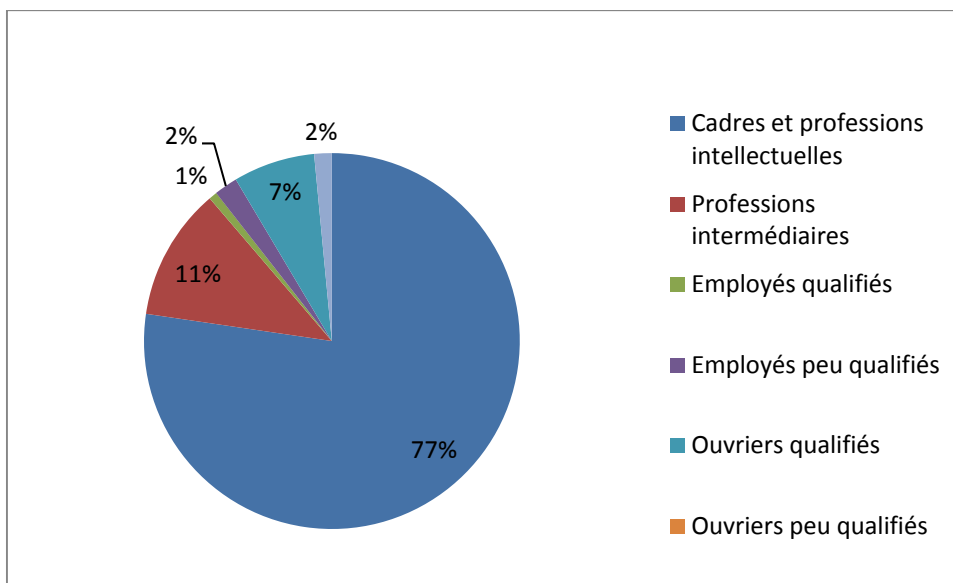
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 11 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



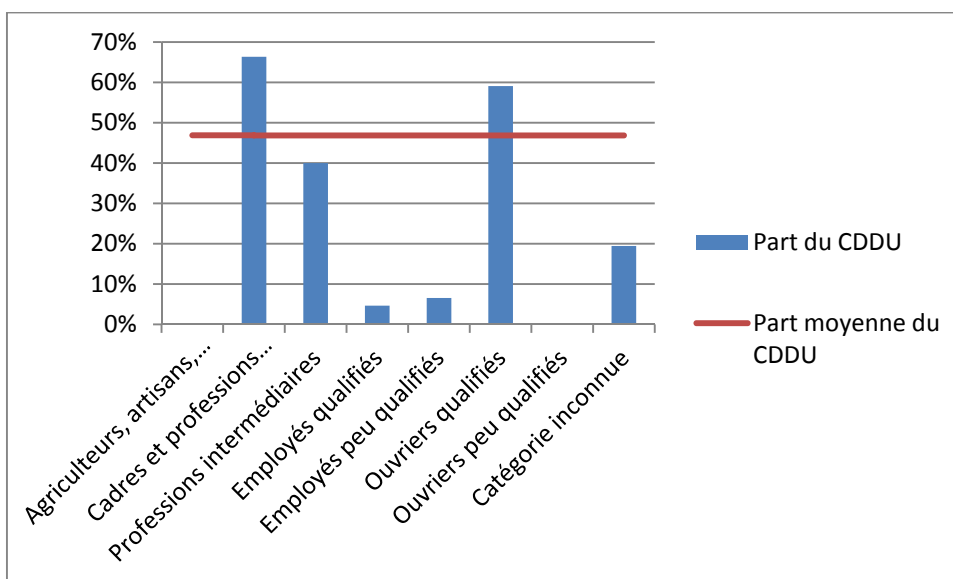
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 12 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



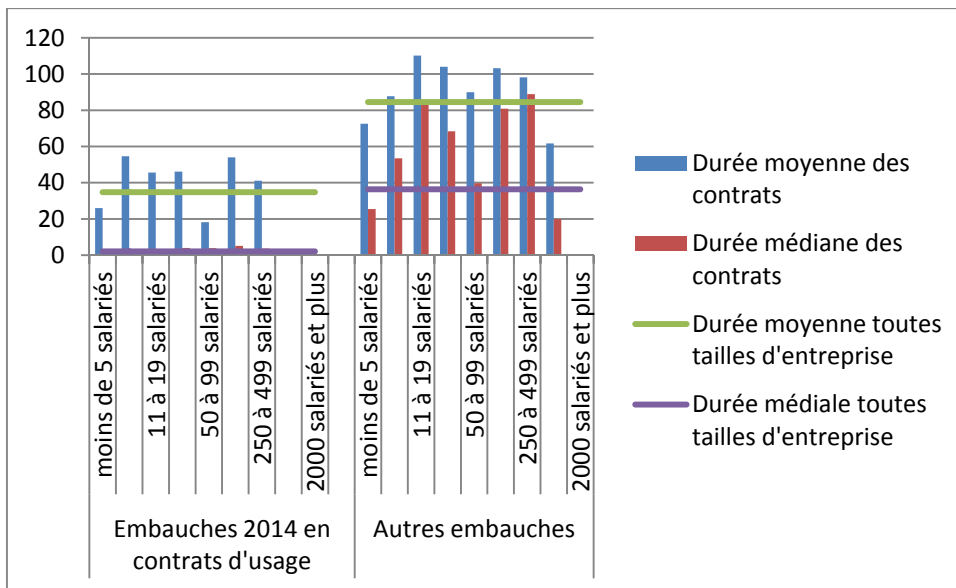
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 13 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 14 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DE LA BOUCHERIE & DE LA CHARCUTERIE

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail (i.e. Restauration).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	23 107	7 749	382	20,28
Autres embauches	43 626	31 734	6 931	4,58

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 3 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249	
EXTRA / SERVEUSE SERVEUR EXTRA	70 %	EXTRA / SERVEUR EXTRA	60 %	EXTRA / EXTRA SERVEUR / EXTRA SERVEUSE	97 %
SERVEUR / SERVEUSE	23 %	MAITRE HOTEL EXTRA	24 %	EXTRA FOIRE DE TOURS	2 %
SERVEUR EN RECEPTION TRAITEUR	7 %	SERVEUR / SERVEUR(SE)	16 %	EXTRA ANIMATRICE	1 %

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	19	8	36	36	1,57	1,36
Autres embauches	78	34	33	29	1,28	1,21

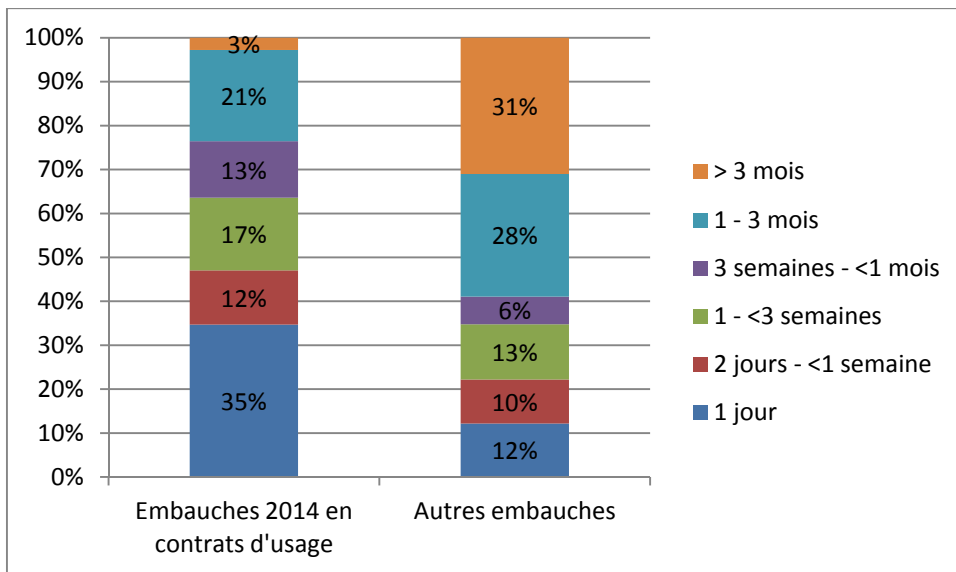
Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,04	2,98	1,87
Autres embauches	1,05	1,37	1,15

Source : ACOSS – DADS 2014

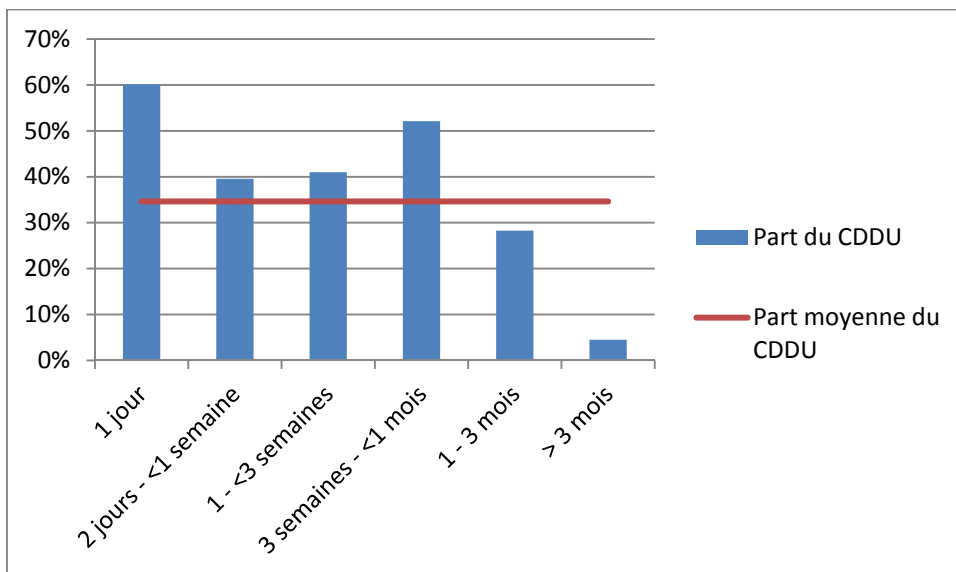


Graphique 15 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



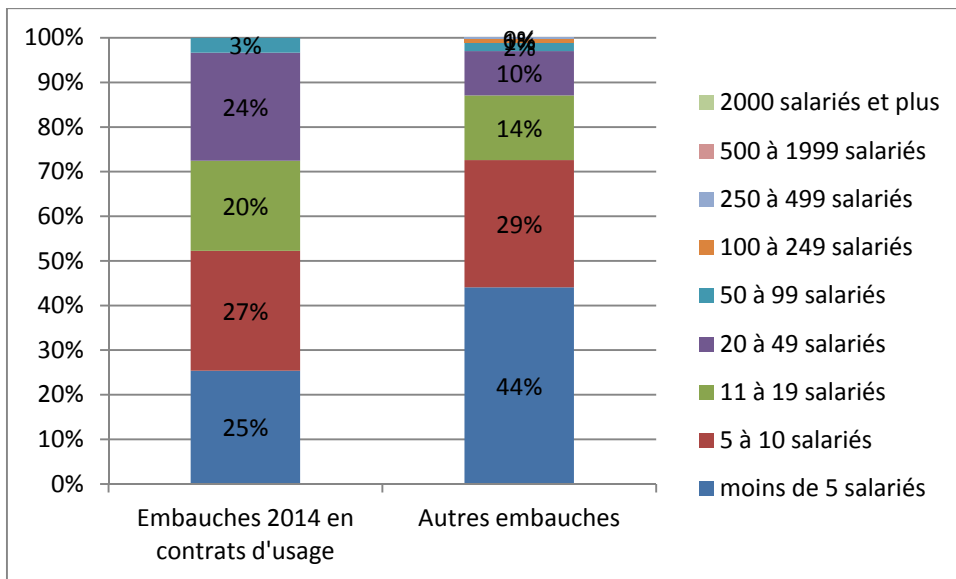
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 16 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



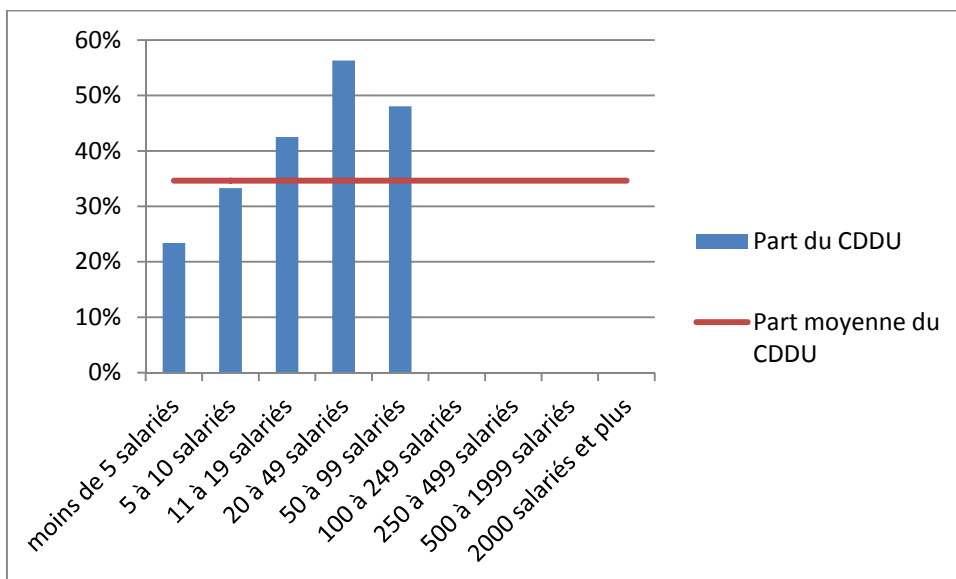
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 17 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



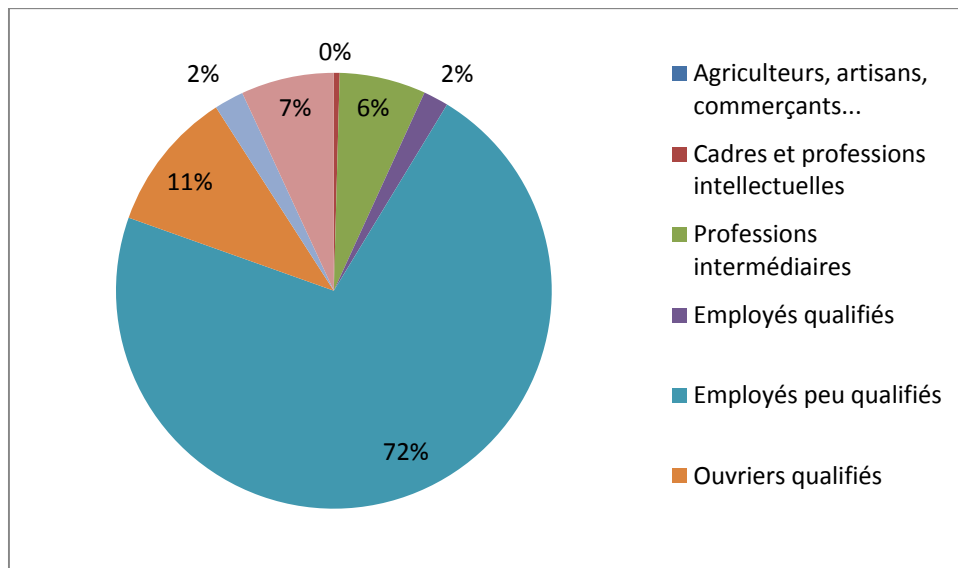
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 18 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



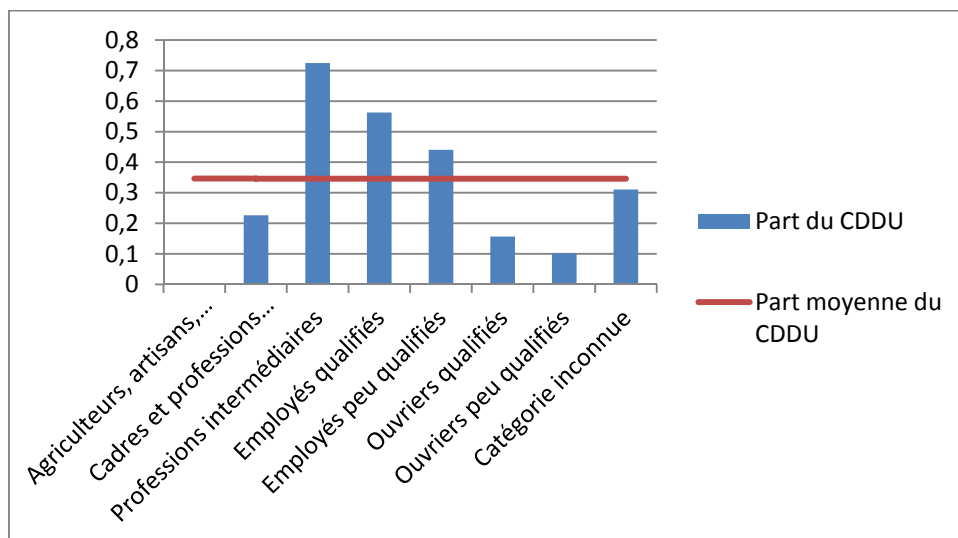
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 19 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



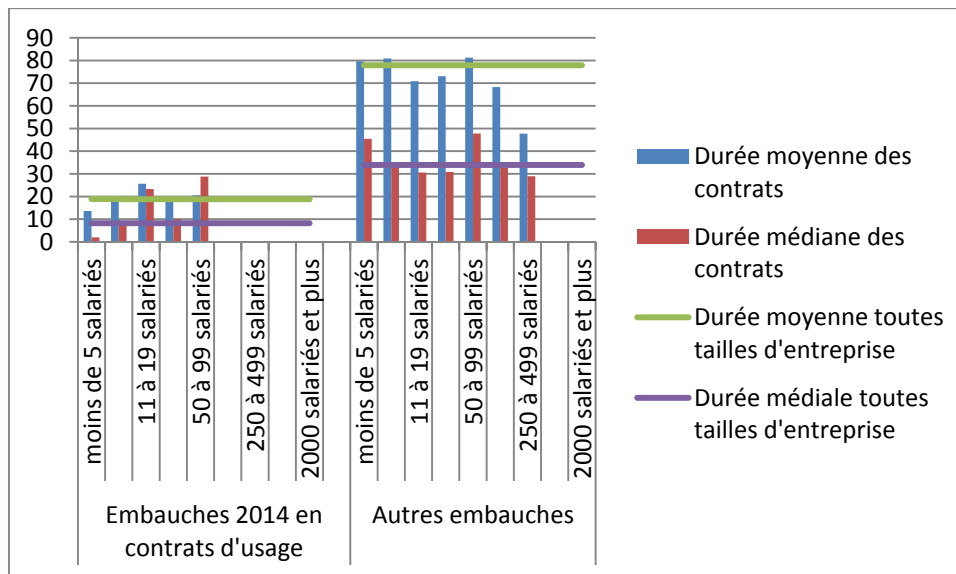
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 20 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 21 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DES COMMERCE A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE, EPICERIES, COOPERATIVES DE CONSOMMATION, GRANDS MAGASINS

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur n'est pas cité comme éligible au CDDU dans le code du travail, et les conventions collectives ou accords de branche ne le prévoient pas.
- L'emploi en CDDU porte principalement sur des personnels jeunes et non qualifiés (moyenne d'âge : 26 ans / médiane à 21 ans et 85% des CDDU concernent des emplois non qualifiés).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	14 189	11 017	2 010	5,48
Autres embauches	756 601	433 391	92 767	4,67

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 4 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
VENDEUSE / VENDEUR	45 %	SERVEUR EXTRA / EXTRA SERVICE	24 %	EMPLOYE COMMERCIAL	58 %	HOTESSE DE CAISSE	75 %
AGENT DE PROMOTION / ANIMATRICE COMMERCIALE	17 %	EMPLOYE LIBRE SERVICE	23 %	HOTESSE DE CAISSE	42 %	EMPLOYE MAGASIN	13 %
ELS CAISSIER E	6 %	EMPLOYE COMMERCIAL	33 %			EMPLOYE COMMERCIAL	12 %
EMPLOYE LIBRE SERVICE / EMPLOYE EXTRA	17 %	014 INVENTORISTE	8 %				
SERVEUSE EXTRA / SERVEUR EXTRA	15 %	VENDEUSE / VENDEUR	11 %				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

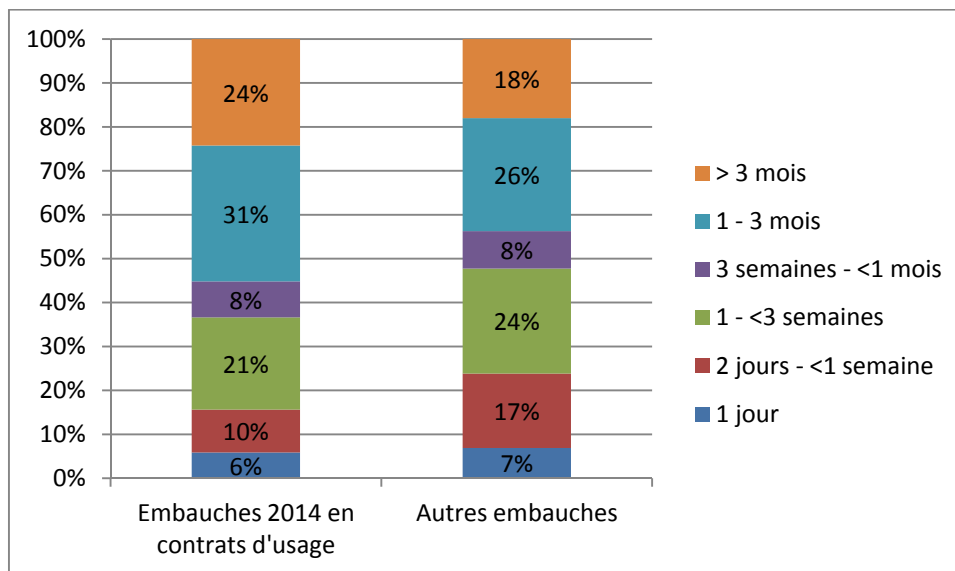
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	62	34	26	21	1,93	1,15
Autres embauches	55	23	26	22	1,39	1,25

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,01	1,29	1,28
Autres embauches	1,10	1,75	1,36

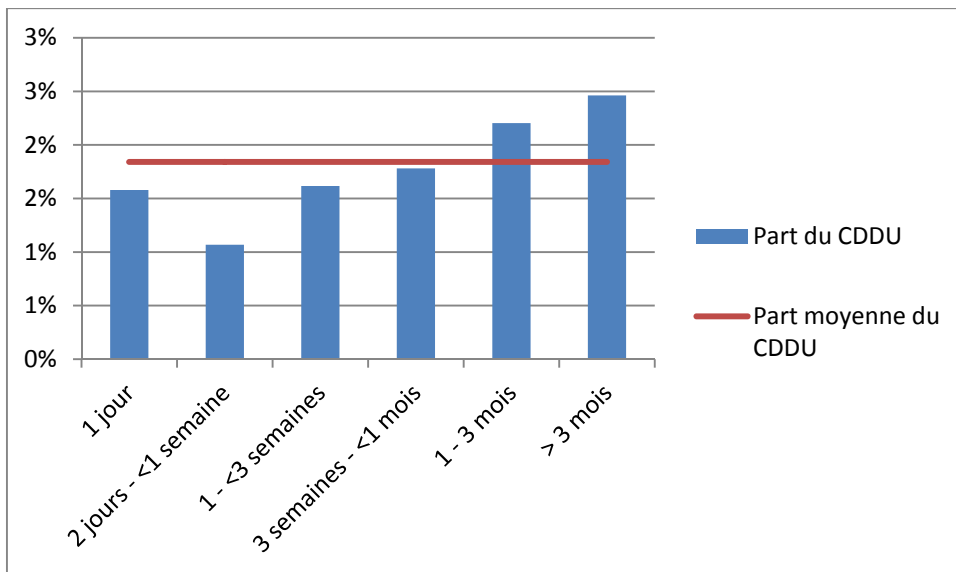
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 22 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



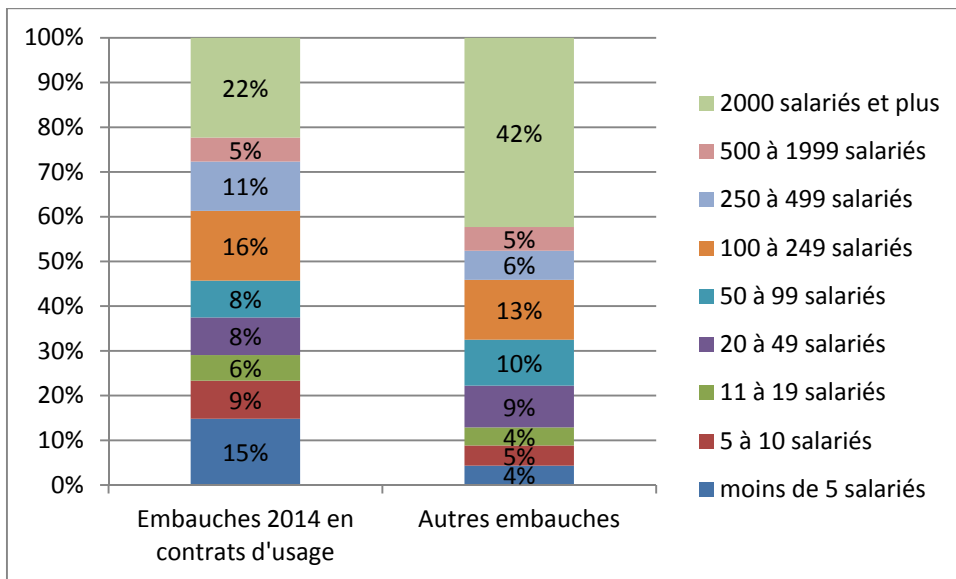
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 23 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



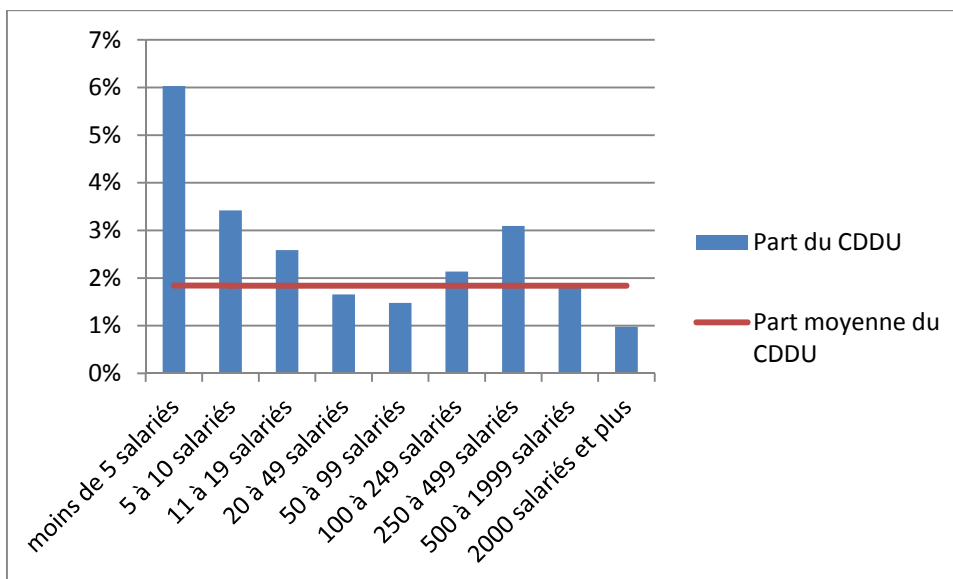
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 24 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



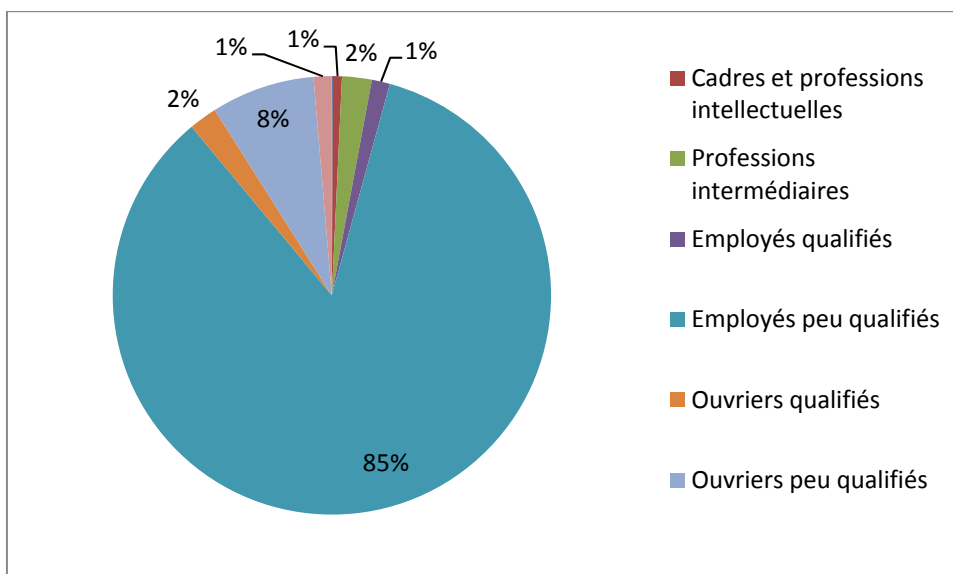
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 25 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

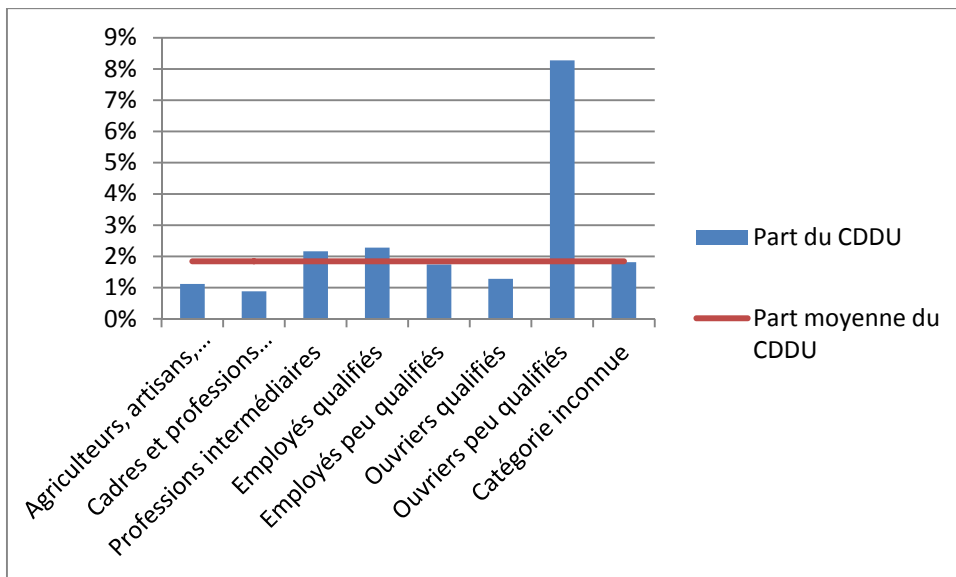
Graphique 26 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

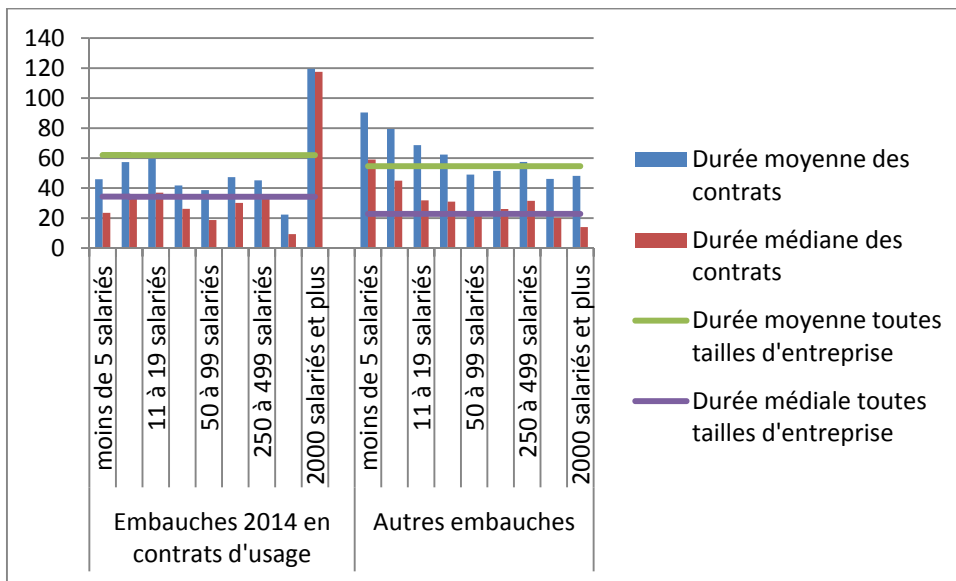


Graphique 27 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 28 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DE L'HOTELLERIE RESTAURATION (H-C-R), DES CAFETERIAS, DE LA RESTAURATION FERROVIAIRE

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail.
- Le secteur recourt massivement aux CDDU, il représente près de 20% de l'ensemble des embauches en CDDU en 2014.
- Il ne semble pas y avoir de dérive sur les métiers, puisque sont principalement concernés les emplois d'extra pour la restauration et de personnel de chambre pour l'hôtellerie.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	580 087	208 436	21 330	9,77
Autres embauches	1 039 886	700 128	164 184	4,26

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 5 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
SERVEUSE / SERVEUR	37%	EXTRA	44%	EXTRA	23%	FEMME DE CHAMBRE	42%
EXTRA	40%	SERVEUR / SERVEUSE	25%	FEMME DE CHAMBRE / EXTRA FEMME DE CHAMBRE	30%	CHEF DE RANG	17%
CUISINIER / COMMIS DE CUISINE	10%	FEMME DE CHAMBRE	19%	MAITRE D HOTEL EXTRA	30%	EMPLOYE COMMERCIAL POLYVALENT	16%
EMPLOYE POLYVALENT	9%	EMPLOYE (E) DE RESTAURATIO N	6%	CHEF DE RANG	9%	SERVEUR	15%
FEMME DE CHAMBRE	5%	CHEF DE RANG	6%	CUISINIER EXTRA	8%	EXTRA	10%

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

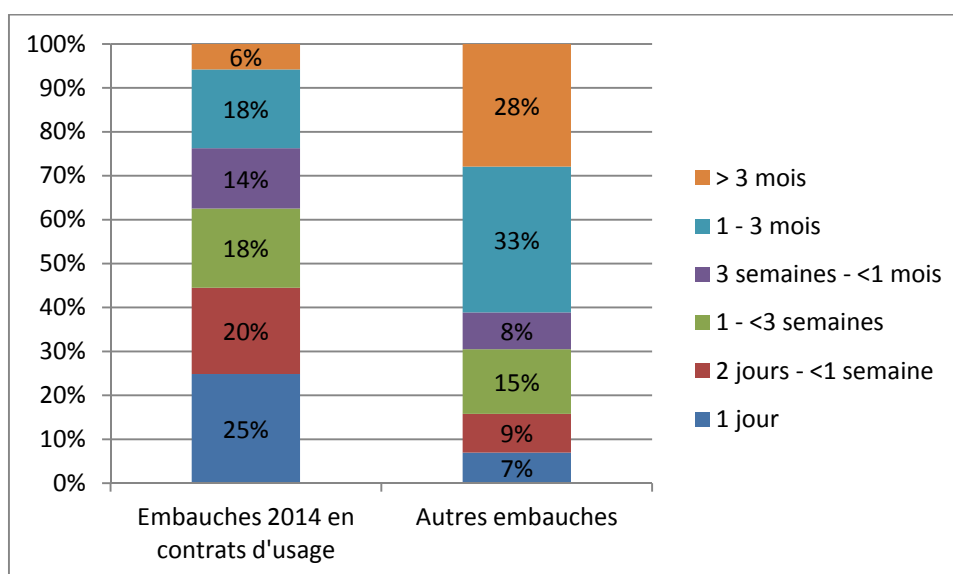
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	25	10	32	28	1,40	1,25
Autres embauches	76	42	29	25	1,31	1,21

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,19	2,78	1,71
Autres embauches	1,17	1,49	1,18

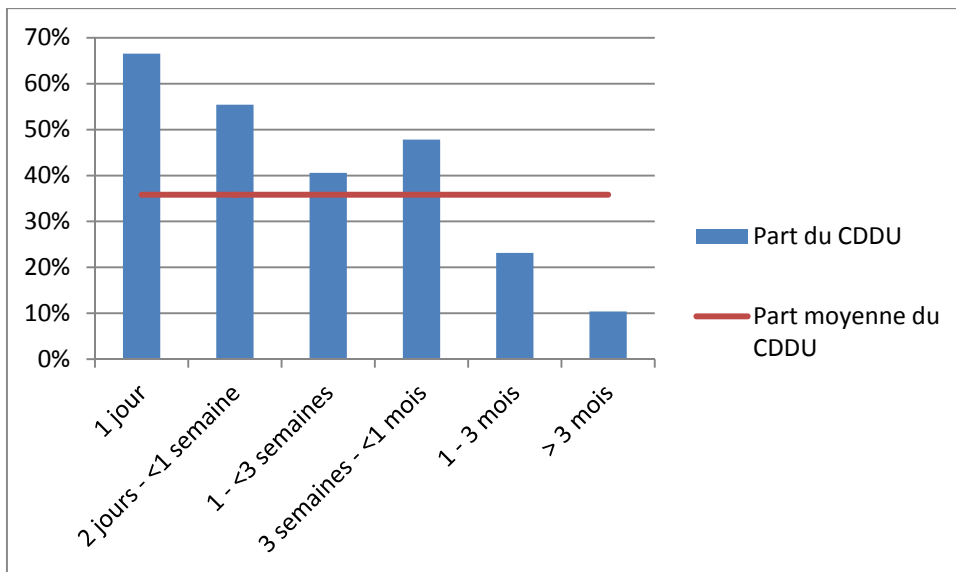
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 29 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



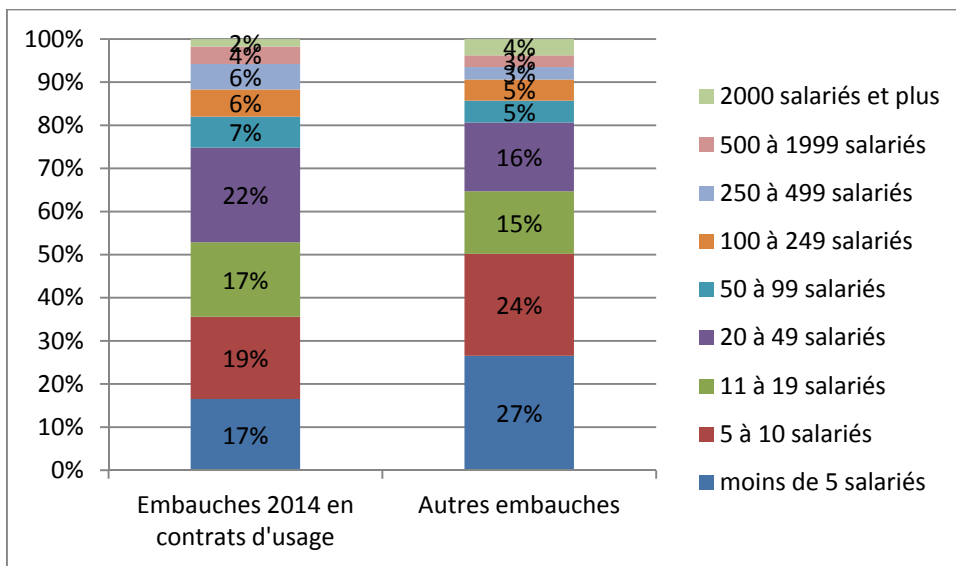
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 30 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



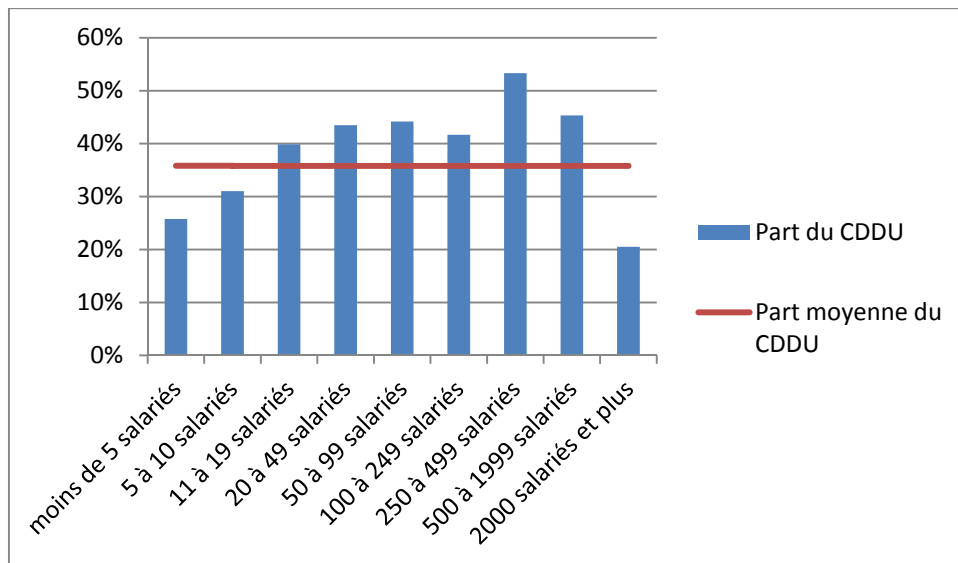
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 31 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



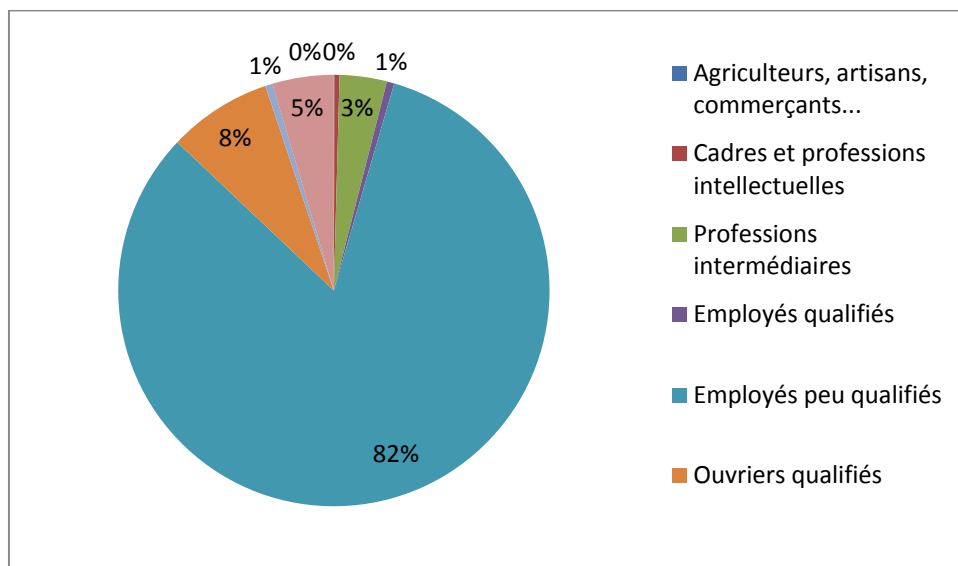
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 32 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



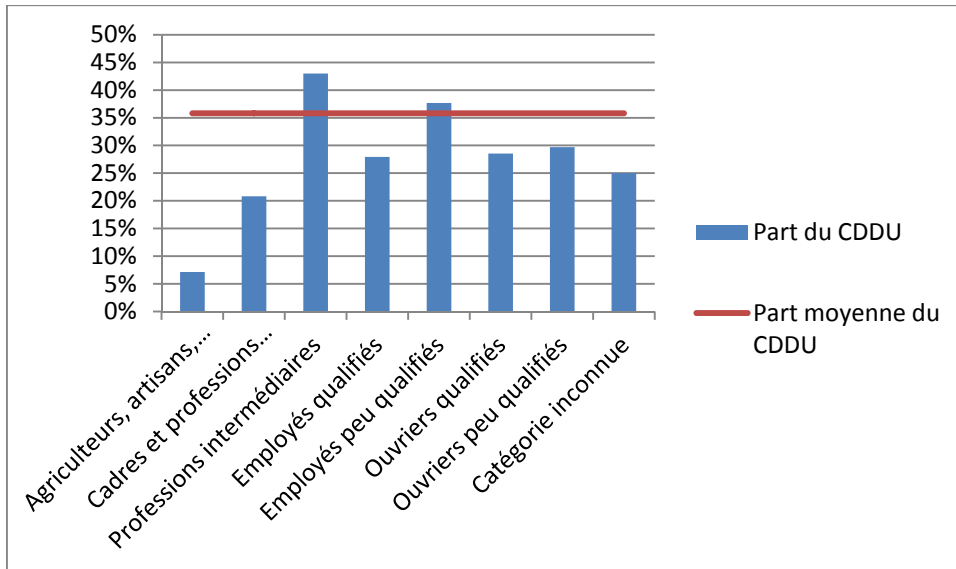
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 33 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



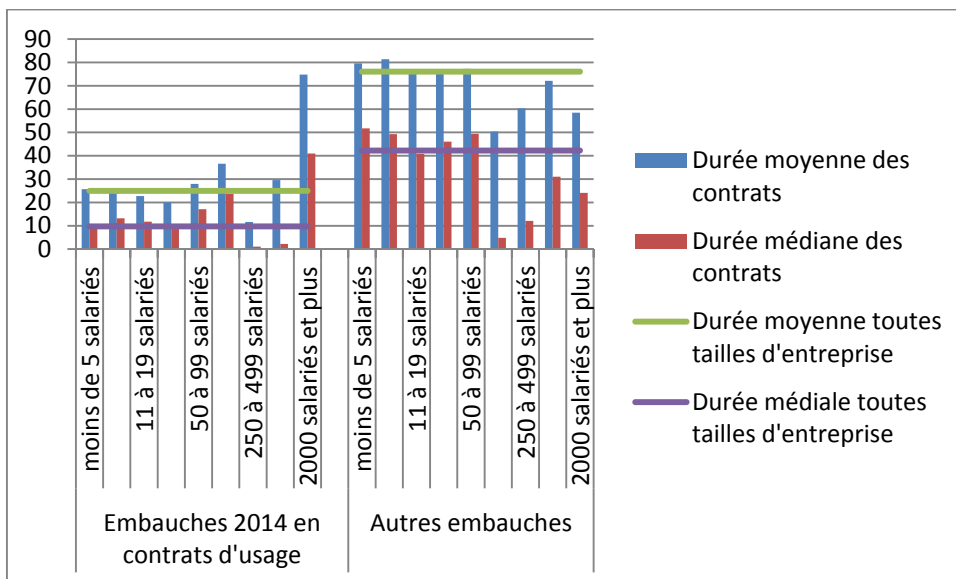
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 34 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 35 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DES AGENCES DE TOURISME

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur n'est pas cité comme éligible au CDDU dans le code du travail, et les accords de branches ou conventionnels ne prévoient pas son usage.
- Les CDDU représentent 2 catégories d'emploi, d'une part la profession intermédiaire de « Guide » et d'autre part celui peu qualifié d' « animateur ».

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	10 339	4 077	349	11,68
Autres embauches	24 911	16 438	3 947	4,16

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 6 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
GUIDE INTERPRETE	47%	ANIMATEUR	56%	GUIDE	77%	ACCOMPA G NATEUR	100%
ANIMATEUR- ACCOMPAGNATEU R	53%	ANIMAT.ASSIST ANT(E) SANITAIRE	15%	ACCOMPAGNATEUR	13%		
		GUIDE- INTERPRETE	15%	TRANSFERISTE ACCOMPAGNATEUR	10%		
		ACCOMPAGNAT RICE	13%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

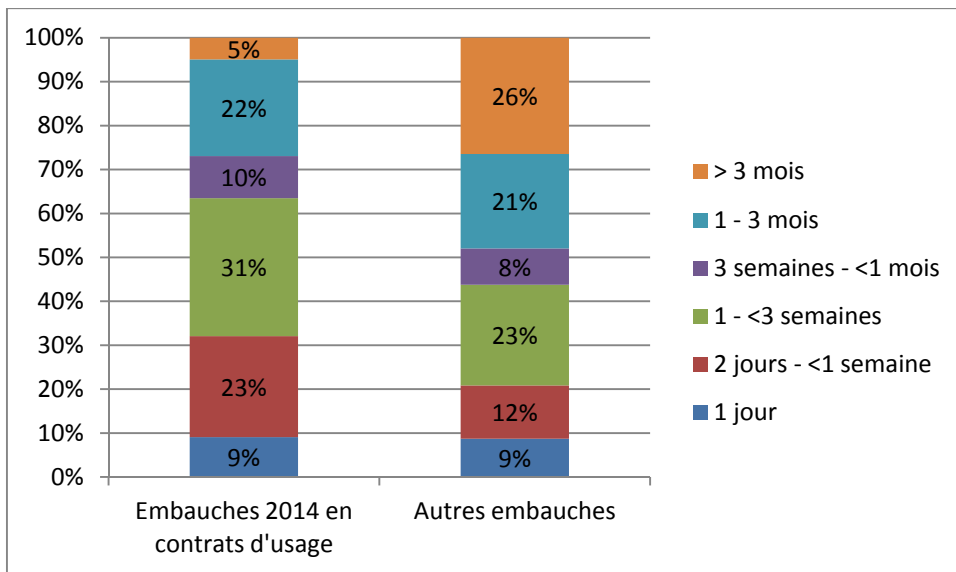
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	26	12	39	37	1,88	1,54
Autres embauches	70	27	34	29	1,96	1,35

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,16	2,54	1,74
Autres embauches	1,09	1,52	1,21

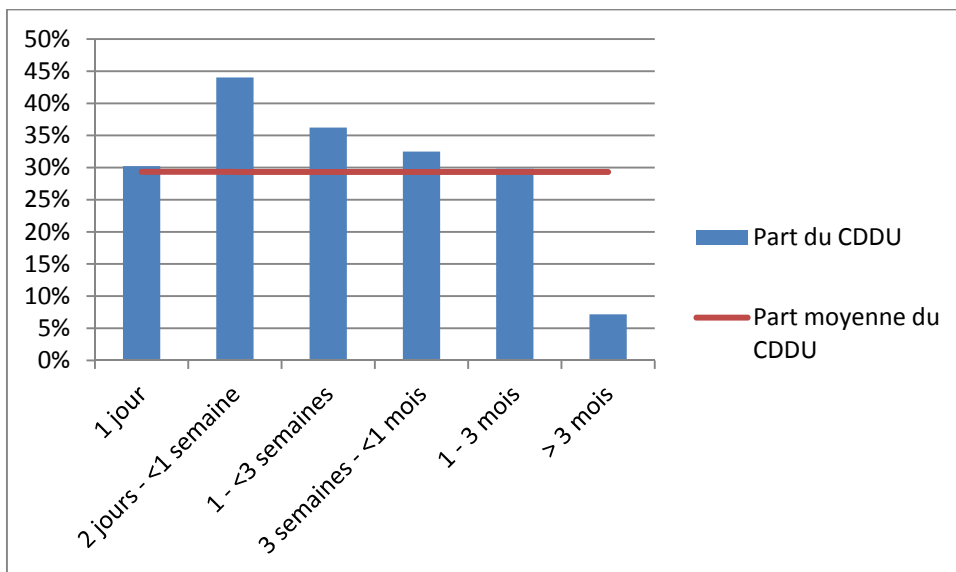
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 36 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



Source : ACOSS – DADS 2014

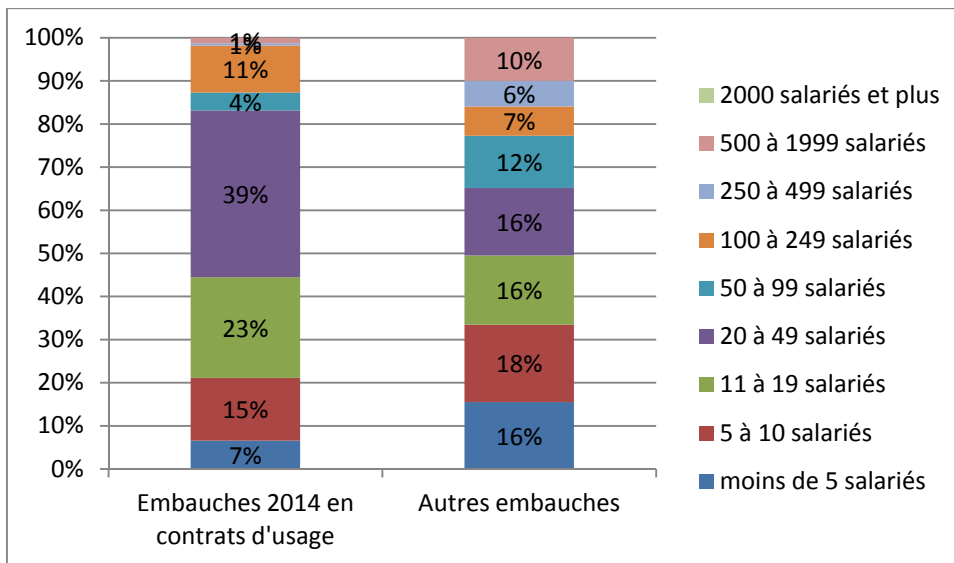
Graphique 37 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



Source : ACOSS – DADS 2014

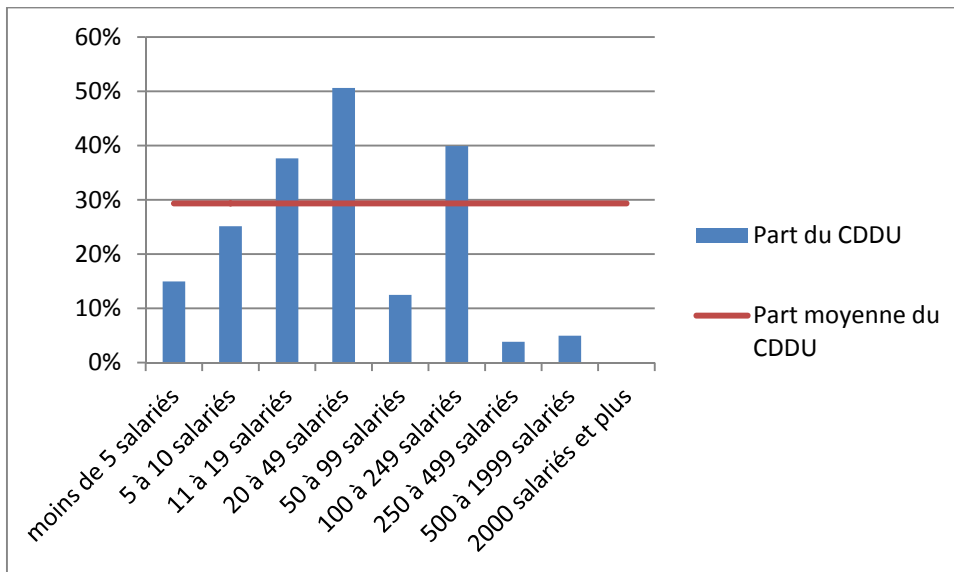


Graphique 38 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



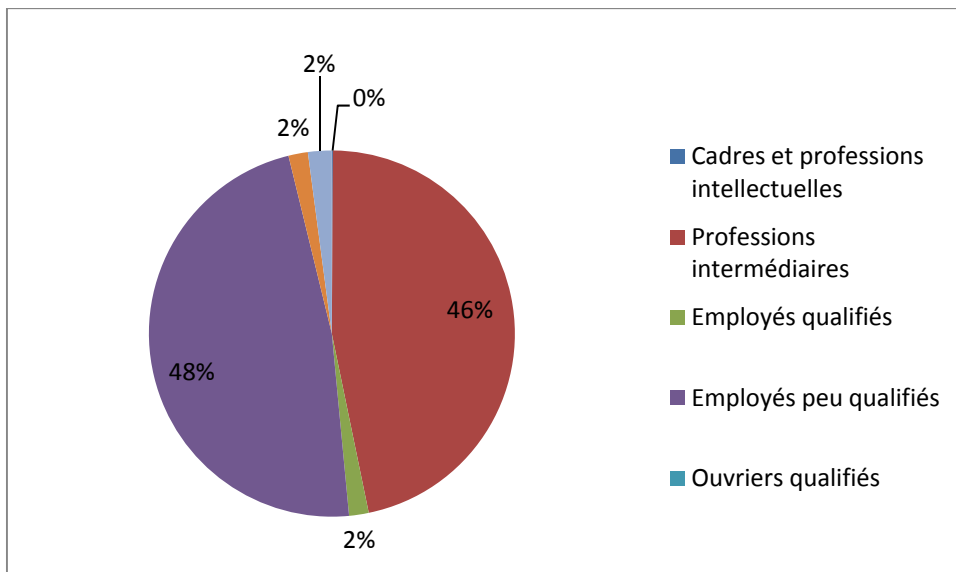
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 39 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



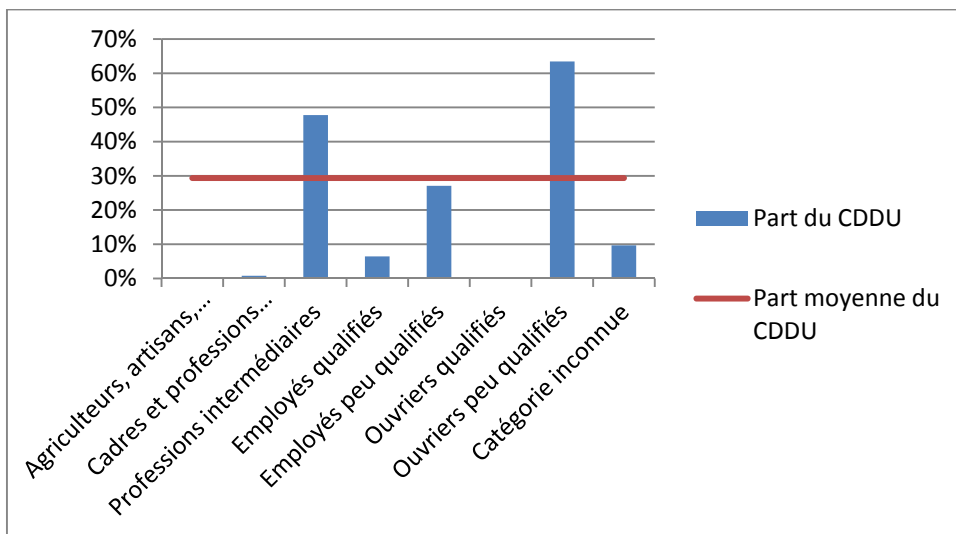
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 40 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



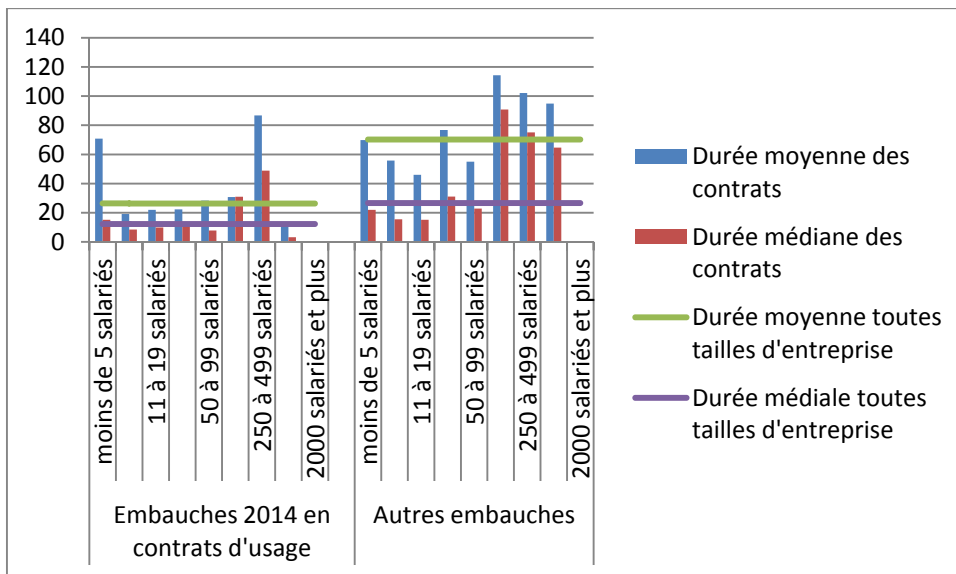
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 41 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 42 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DES ORGANISMES DE TOURISME & DE L'HOTELLERIE DE PLEIN AIR

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- La branche présente une ambiguïté quant à son éligibilité aux CDDU. En effet, la part organismes de tourisme n'est pas éligible aux CDDU tandis que l'hôtellerie de plein air l'est.
- L'ambiguïté relevée ci-dessus se retrouve sur les emplois en CDDU, d'un côté les guides conférenciers (exclus) et de l'autre le personnel d'hôtellerie restauration (éligible).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	18 444	12 269	1 904	6,44
Autres embauches	73 015	55 965	12 790	4,38

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 7 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
GUIDE CONFERENCIER / GUIDE TOURISTIQUE	31%	GUIDE CONFERENCIER	22%	ANIMATRICE / ANIMATEUR	58%	EMPLOYE COLLECTIVIT E	52%
ANIMATRICE / ANIMATEUR	19%	ANIMATEUR / ANIMATRICE	21%	AGENT TECHNIQUE MENAGE	20%	ANIMATEUR (TRICE)	26%
HOMME TOUTES MAINS / FEMME TOUTES MAINS	17%	EMPLOYE COLLECTIVITE	23%	HOMMES ET FEMMES TOUTES MAINS	9%	FEMME VALET DE CHAMBRE	10%
EMPLOYEE POLYVALENTE	14%	SERVEUR / EXTRA	27%	GUIDE- CONFERENCIER	8%	SERVEUR(EU SE)	13%
EXTRA MENAGE / AGENT D'ENTRETIEN	19%	ENCADRANT PERSONNES HANDI	8%	AGENT DE FILTRAGE	5%		

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

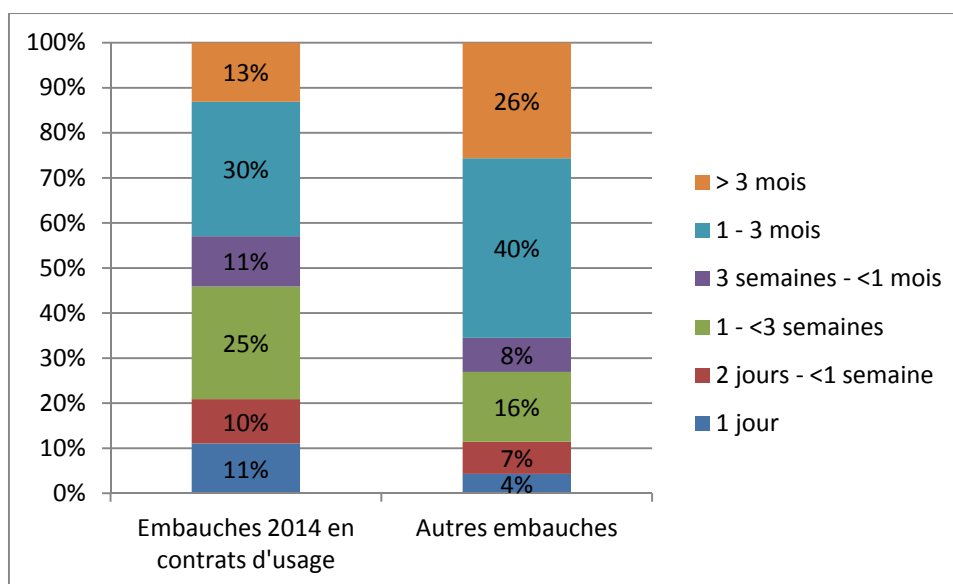
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	45	25	32	26	1,30	1,15
Autres embauches	74	54	31	26	1,31	1,18

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,03	1,50	1,33
Autres embauches	1,04	1,30	1,18

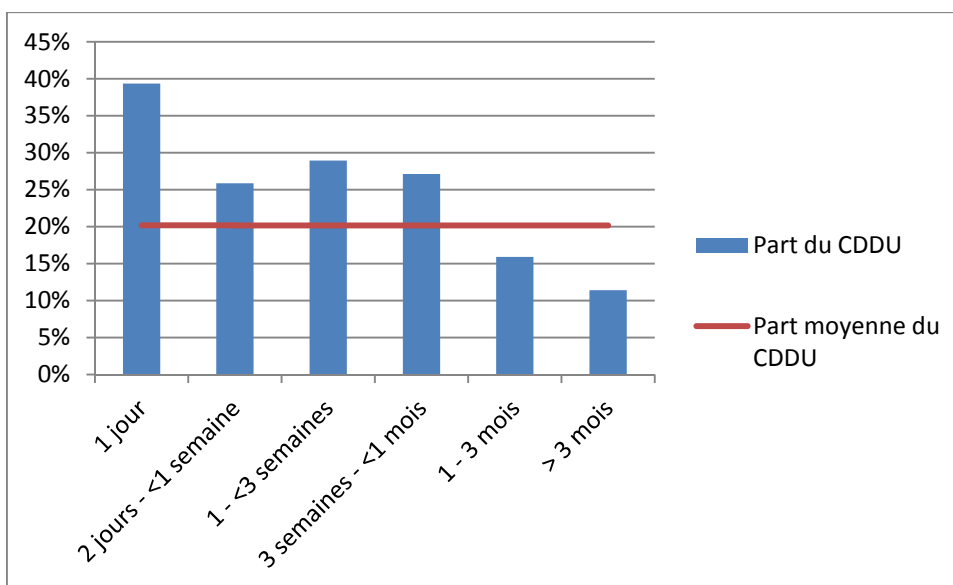
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 43 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



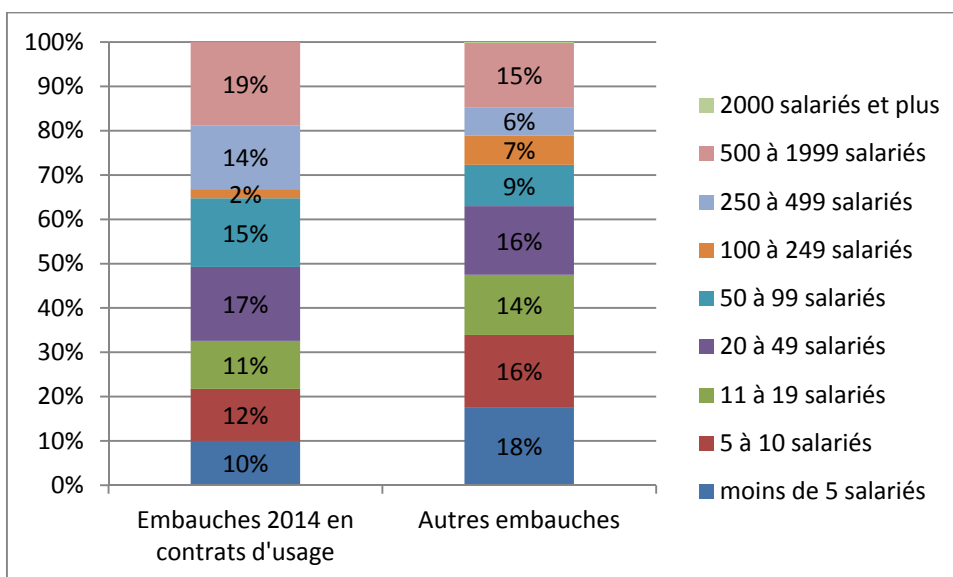
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 44 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



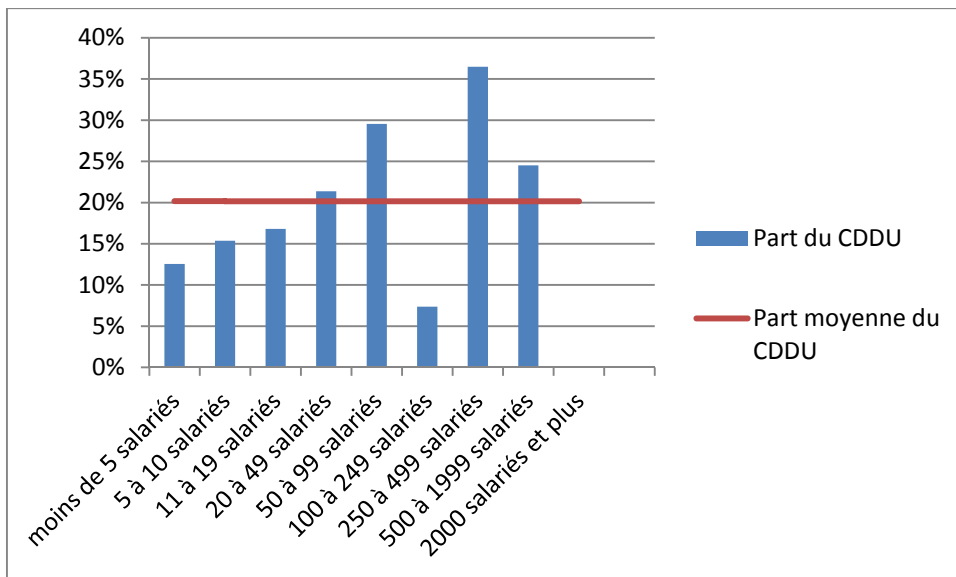
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 45 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



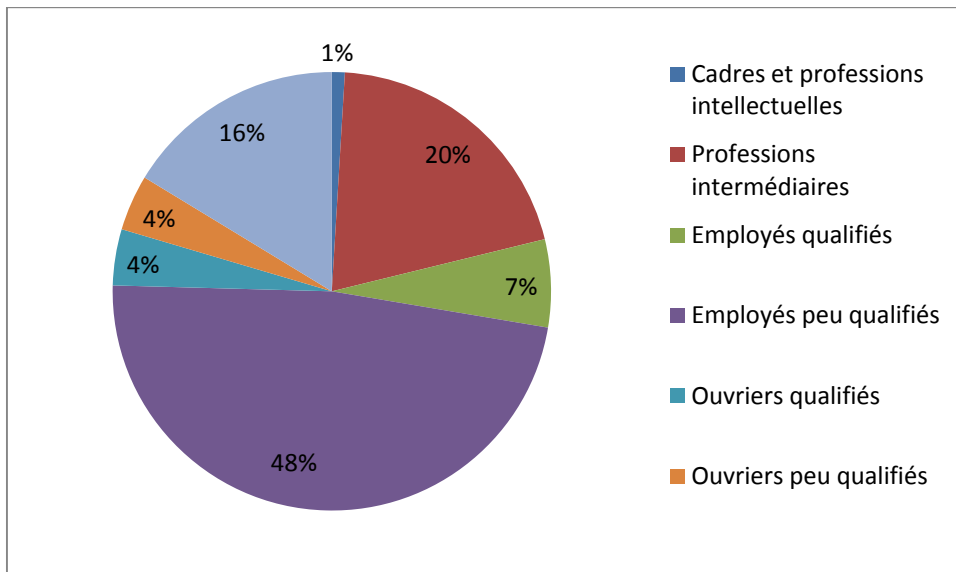
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 46 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



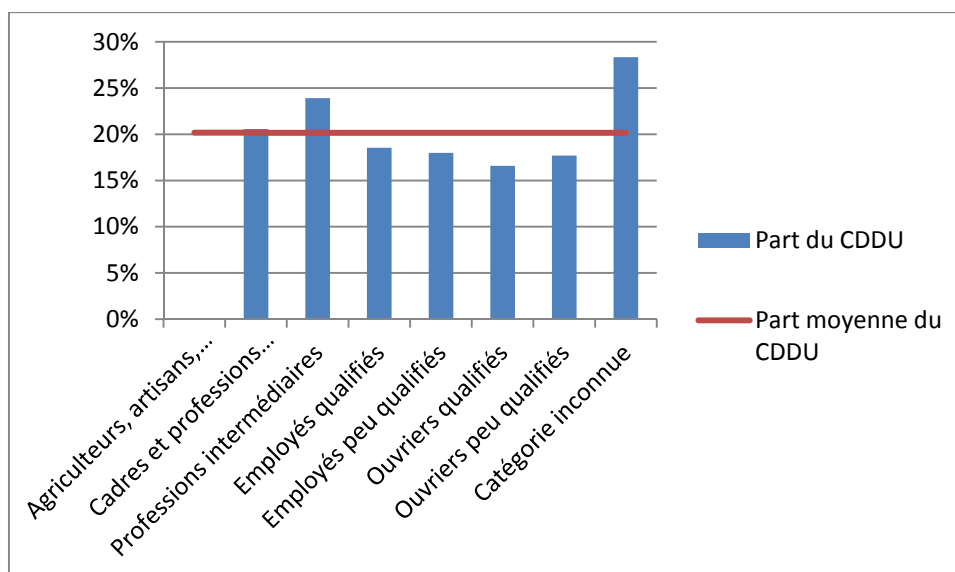
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 47 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



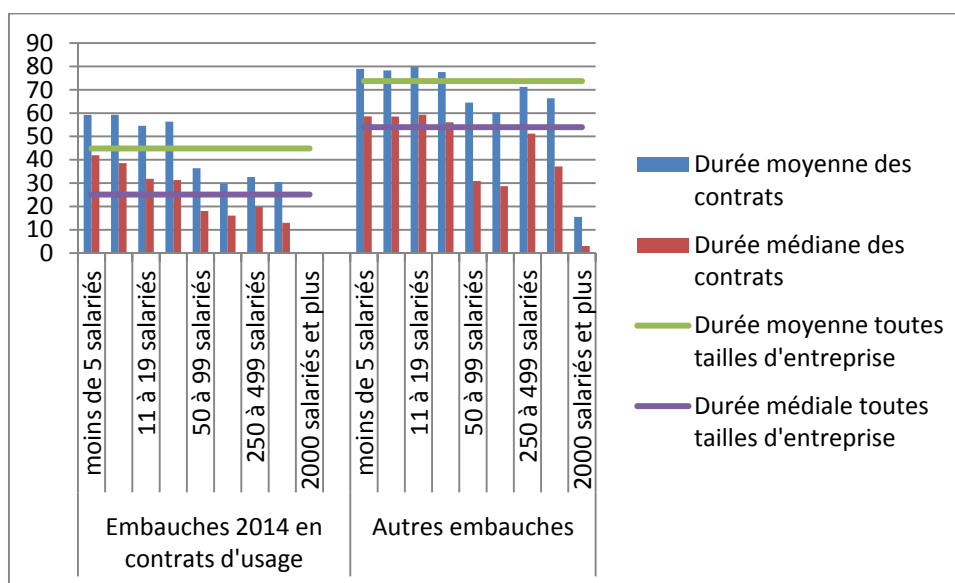
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 48 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 49 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014



## BRANCHE DES TRANSPORTS ROUTIERS

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est éligible aux CDDU, au titre du secteur Déménagement.
- Les métiers de déménageur sont bien éligibles aux CDDU, toutefois on relève une dérive vers les métiers de chauffeur / conducteur (non éligibles).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	28 848	10 952	2 020	5,42
Autres embauches	282 811	203 742	71 133	2,86

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 8 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
DEMENAGEUR / DEMENAGEUR JOURNALIER	46%	AIDE DEMENAGEUR	42%	AIDE - DEMENAGE UR	62%	AIDE DEMENA GEUR	41%
AIDE DEMENAGEUR	42%	DEMENAGEUR / DEMENAGEUR JOURNALIER	51%	CONDUCTEU R GRANDE REMISE	20%	MANUTE NTIONN AIRE	32%
CHAUFFEUR	12%	CONDUCTEURS	7%	CHAUFFEUR PLUS DE 3.5 T	8%	ACCOMP AGNATE UR	15%
				DEMENAGE UR	9%	CONDC TEUR ROUTIE R	13%

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

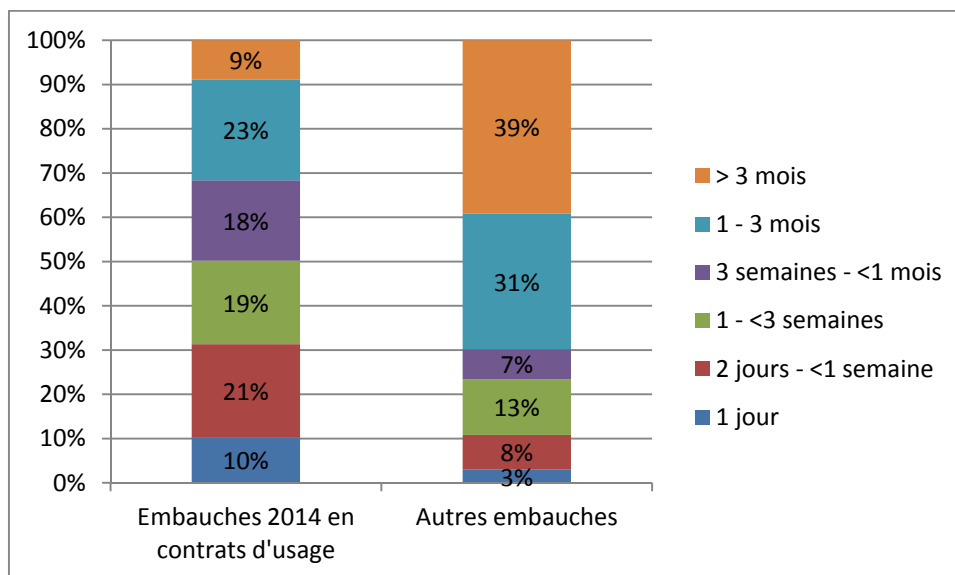
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	34	20	33	30	1,31	1,19
Autres embauches	101	62	37	35	1,48	1,22

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,05	2,63	1,76
Autres embauches	1,12	1,39	1,23

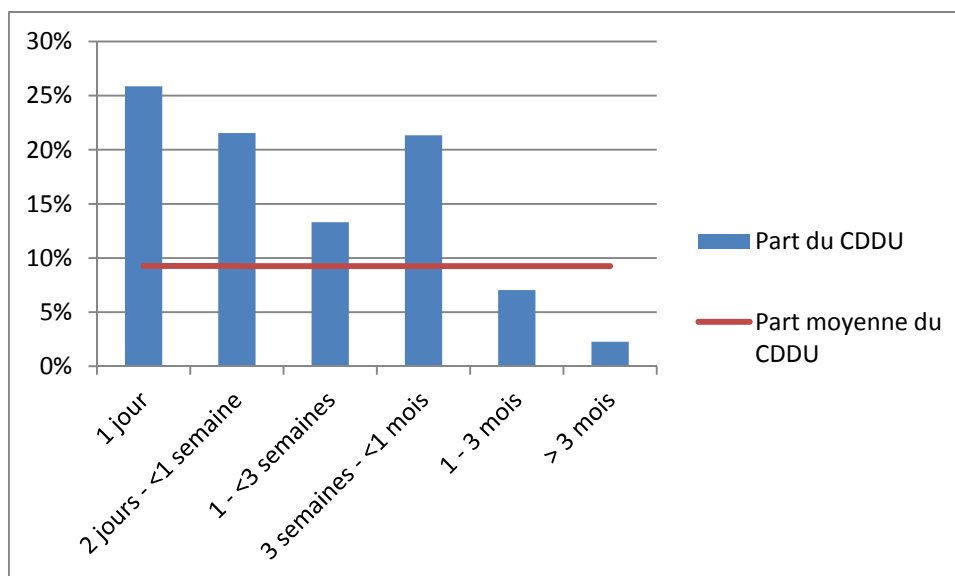
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 50 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



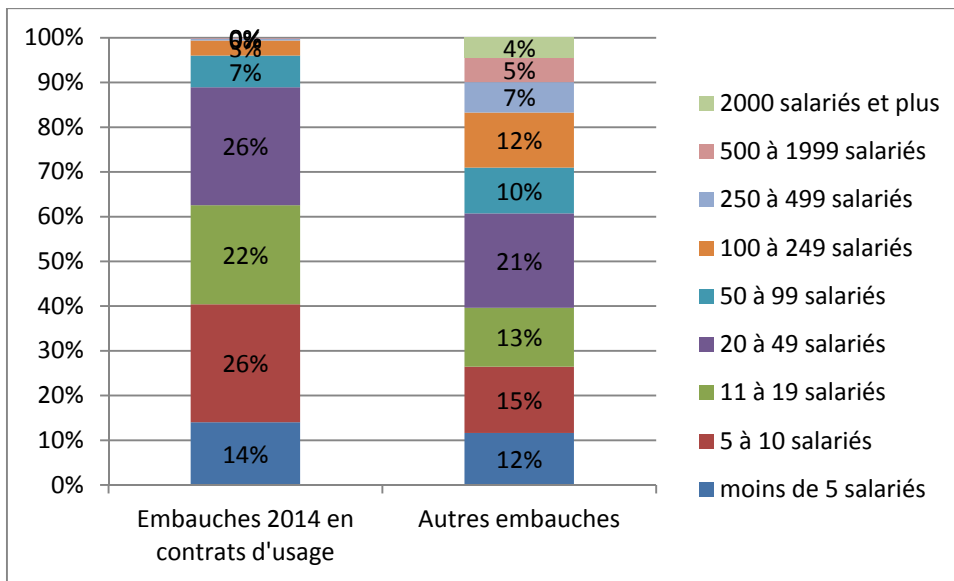
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 51 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



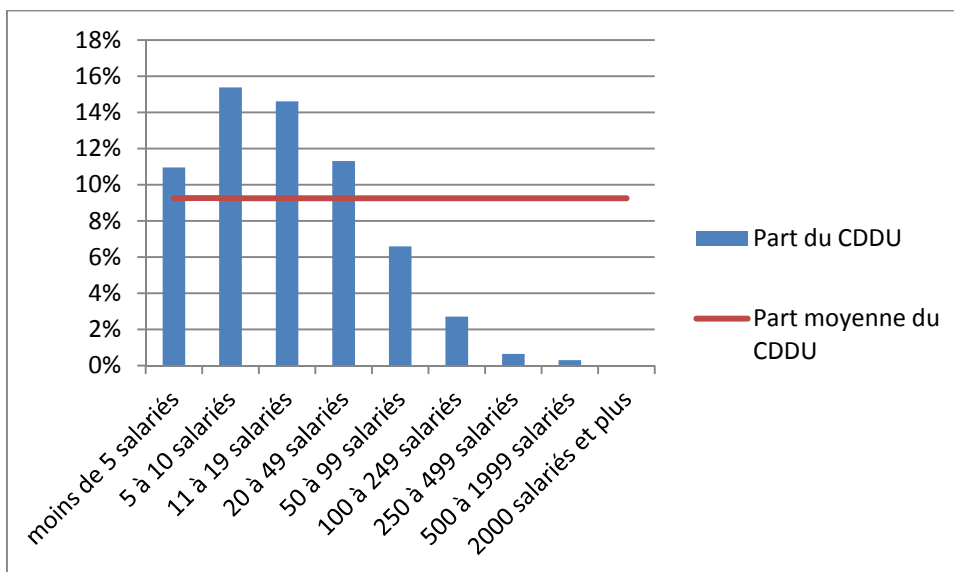
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 52 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



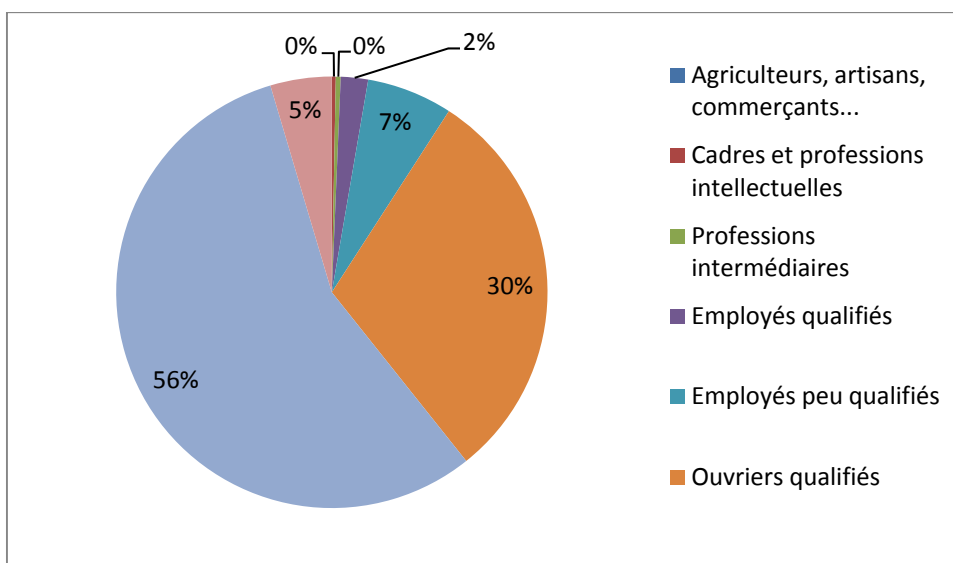
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 53 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



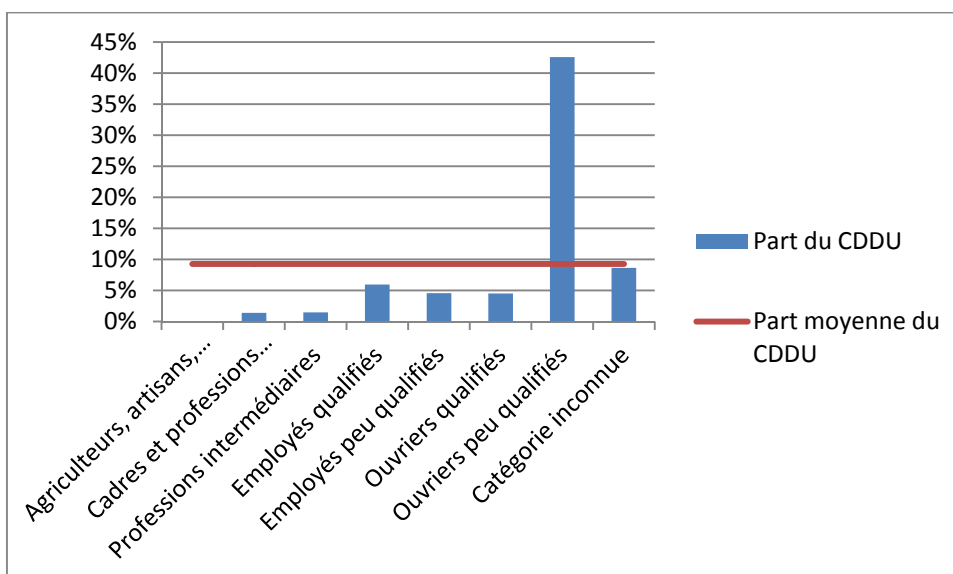
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 54 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



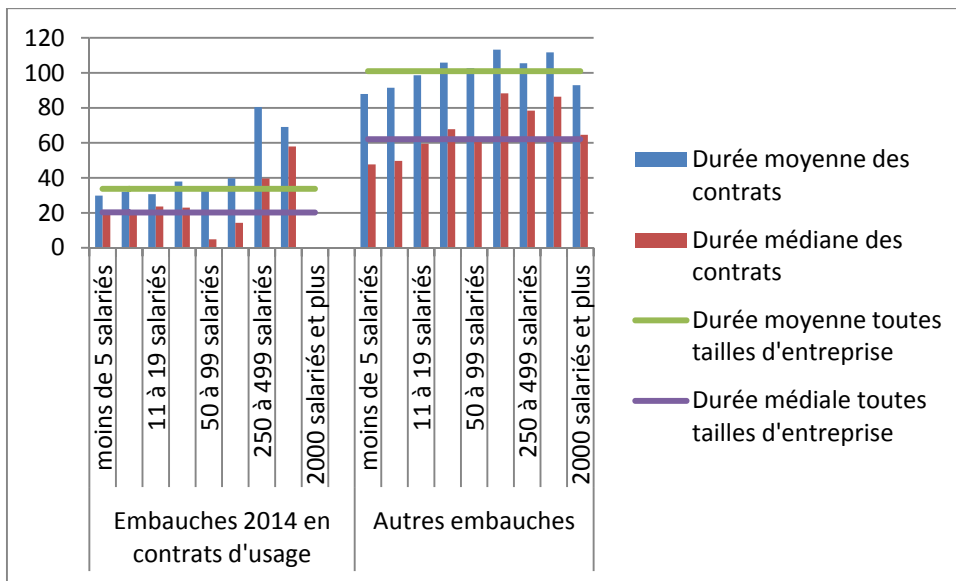
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 55 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 56 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DE LA NAVIGATION INTERIEURE

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'accords conventionnels le prévoyant.
- Les CDDU représentent 2 catégories d'emploi, d'une part les emplois d'extra et d'autre le personnel navigant.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	2 541	1 364	371	3,68
Autres embauches	4 377	3 382	896	3,77

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 9 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
CHEF DE RANG	33 %	GUIDE EXTRA	27 %	AGENT COMMERCIAL	62 %	CHEF DE RANG	32 %
CAPITAINE / PILOTE	32 %	SERVEUR	35 %	BILLETTESTE POLYVALENT(E)	38 %	EMPLOYE(E) D'ETAGES	22 %
SERVEUSE	25 %	CAPITAINE EXTRA	15 %			TRADUCTEUR(T RICE)	18 %
MATELOT	10 %	MDH	13 %			ANIMATEUR(TRICE)	15 %
		CHEF DE RANG	10 %			CHEF DE PARTIE	13 %

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

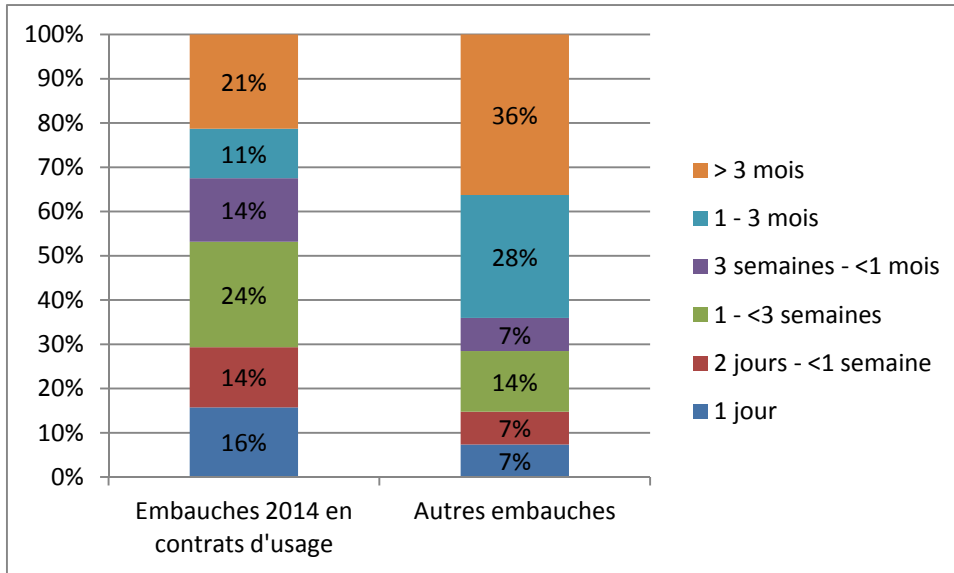
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	58	18	34	31	1,68	1,37
Autres embauches	90	55	33	30	1,69	1,28

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,03	1,86	1,45
Autres embauches	1,02	1,29	1,21

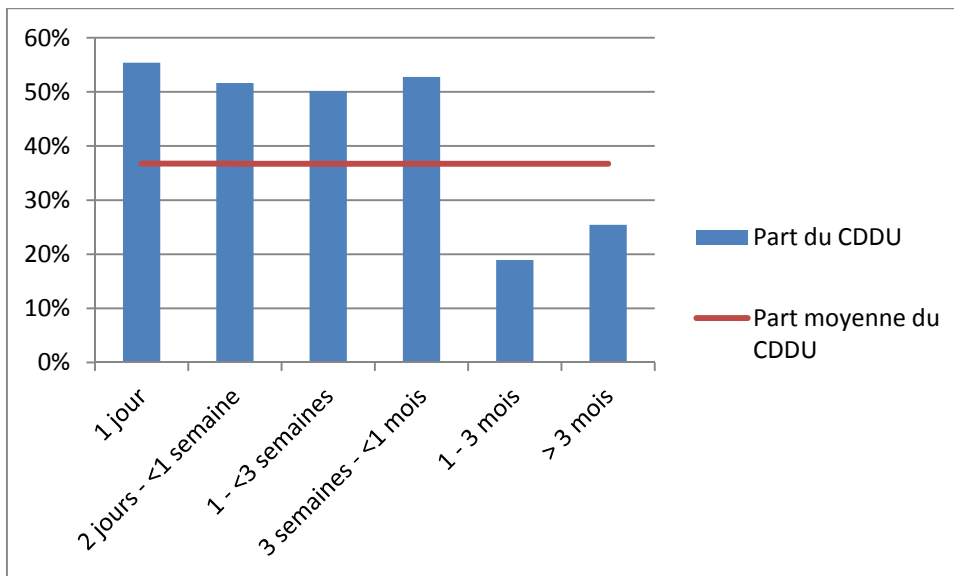
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 57 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



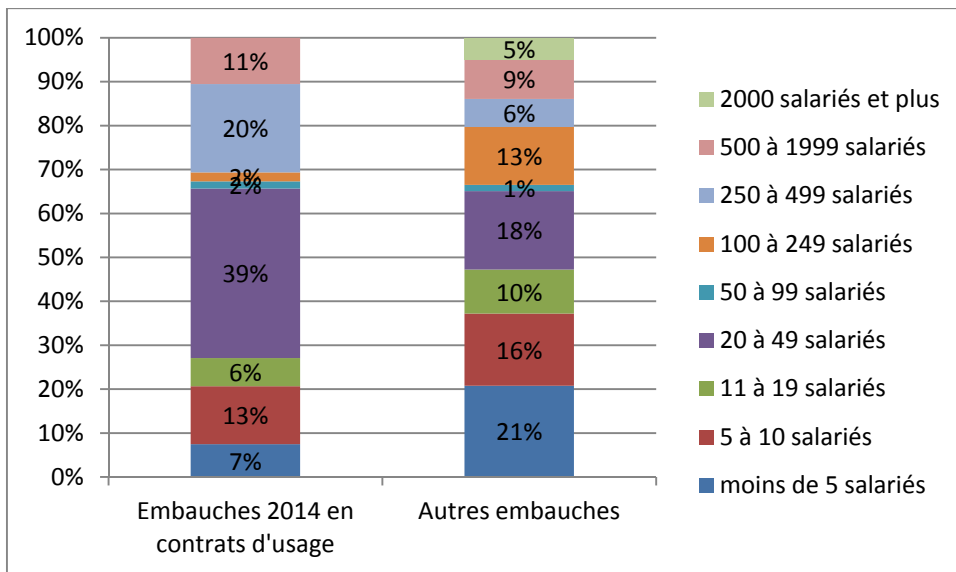
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 58 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



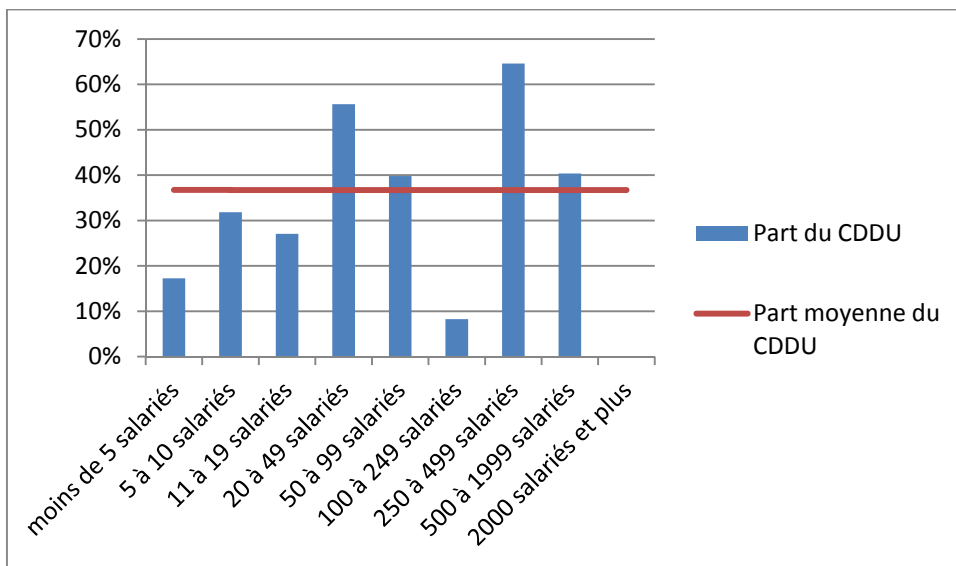
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 59 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

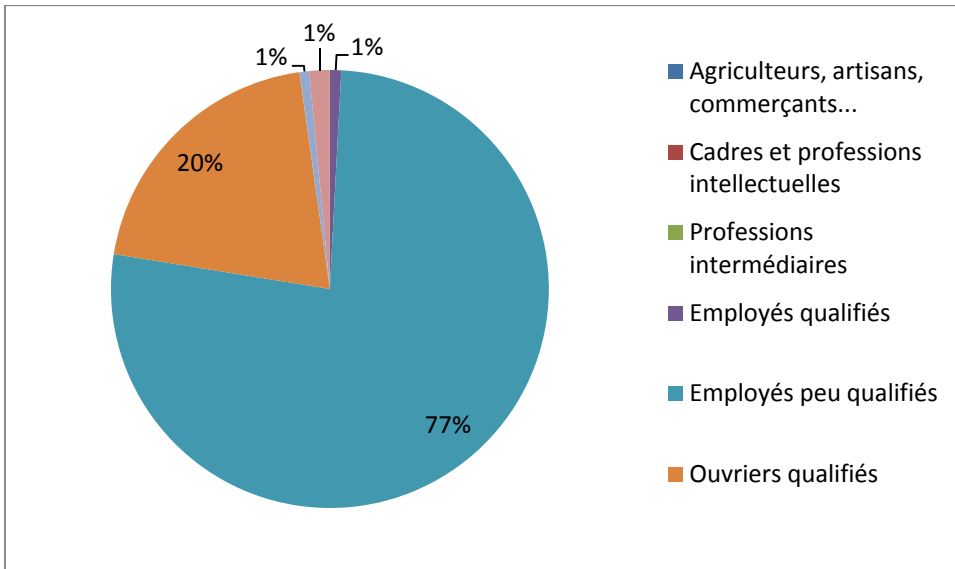
Graphique 60 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

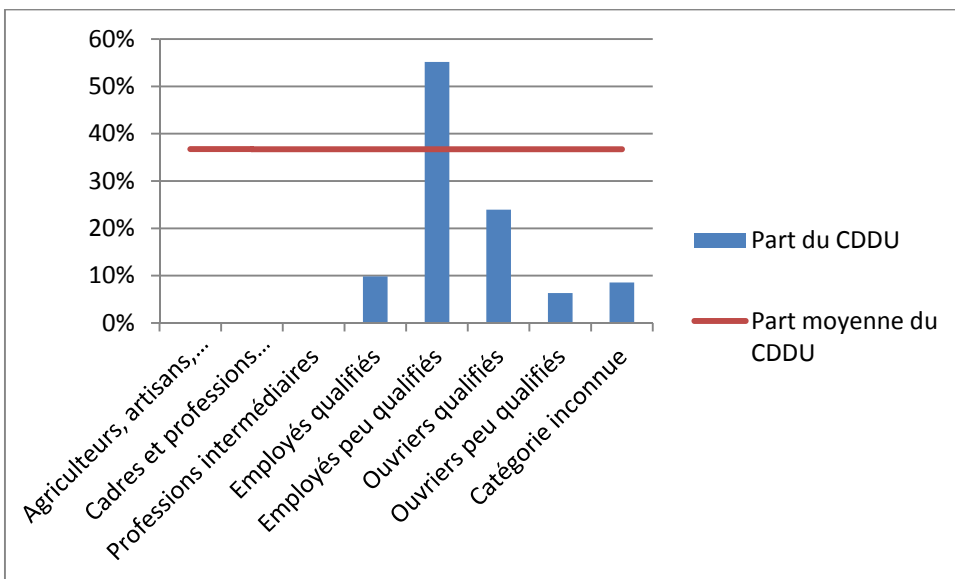


Graphique 61 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



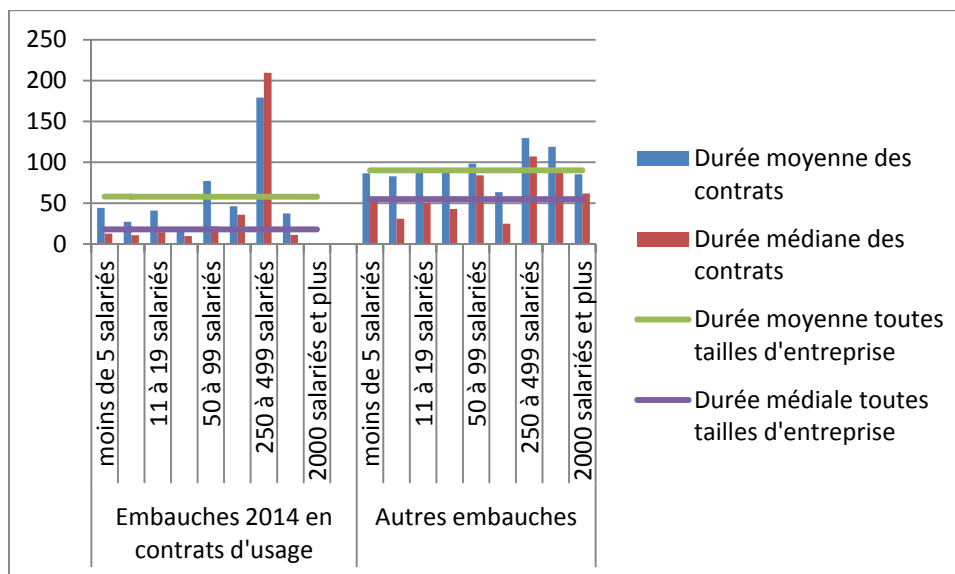
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 62 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 63 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DE L'HOSPITALISATION

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur n'est pas cité comme éligible au CDDU dans le code du travail, et les accords de branches ou conventionnels ne prévoient pas son usage.
- Les CDDU représentent 3 catégories d'emploi, le personnel paramédical, le personnel formateur et des agents d'entretien ou de logistique.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	60 551	20 785	2 537	8,19
Autres embauches	1 650 691	307 445	78 899	3,90

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 10 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
FORMATEUR	6 1 %	AIDE SOIGNANTE / AUXILIAIRE DE VIE	4 0 %	AIDE SOIGNANTE / AUXILIAIRE DE VIE	6 8 %	FORMATEUR OCCASIONNEL	1 8 %
AIDE SOIGNANTE	1 5 %	AGENT DE SERVICE	1 7 %	AGENT HOTELIER SPECIALISE	1 3 %	AIDE SOIGNANT / AUXILIAIRE DE VIE	4 5 %
AGENT DE SERVICE	1 3 %	CHARGE D'ENSEIGNEMENT / FORMATEUR	3 7 %	AGENT DES SERV. LOGISTIQUES N1	7 7 %	AGENT DE SERVICE	1 1 %
DIRECTEUR	1 2 %	EMPLOYE	6 6 %	INFIRMIER E D E	8 8 %	INFIRMIER D.E.	2 6 %
				FORMATEUR OCCASIONNEL	4 4 %		

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

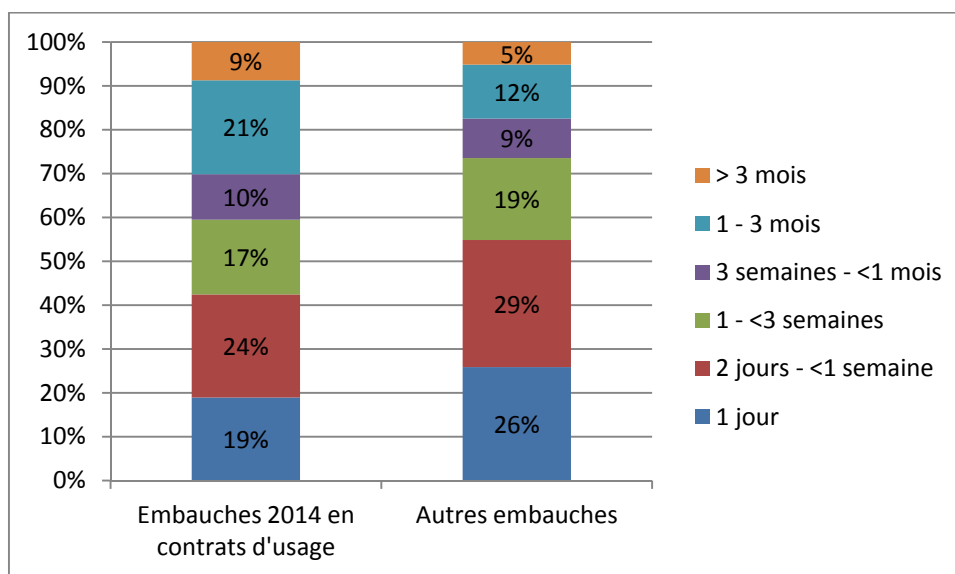
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	32	11	36	33	2,10	1,54
Autres embauches	21	5	34	31	1,73	1,47

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,03	2,91	1,92
Autres embauches	1,25	5,37	3,02

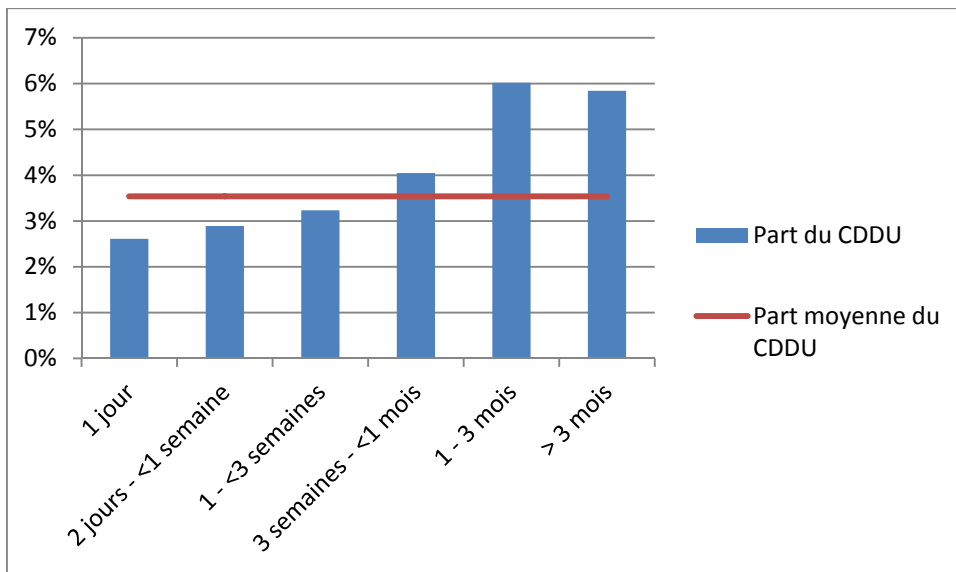
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 64 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



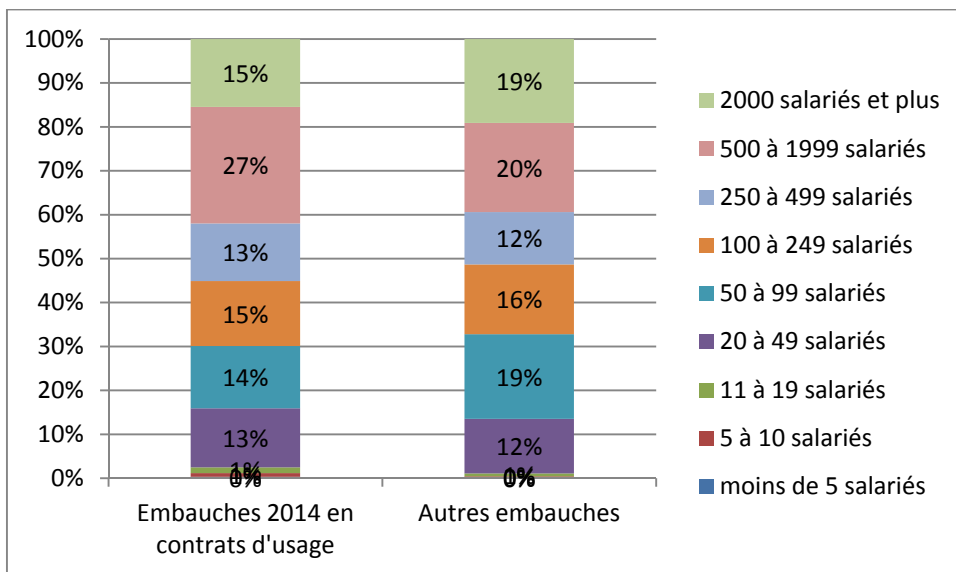
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 65 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



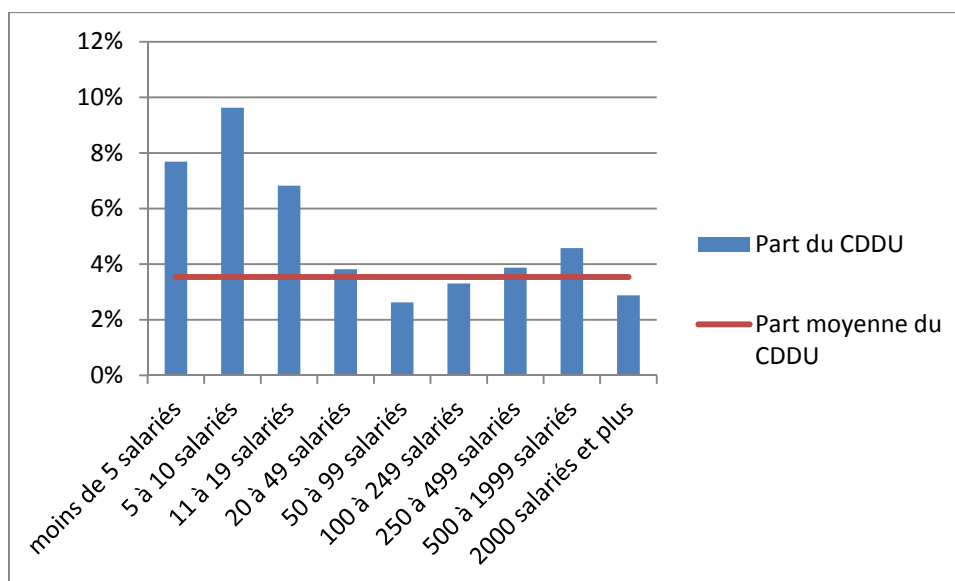
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 66 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



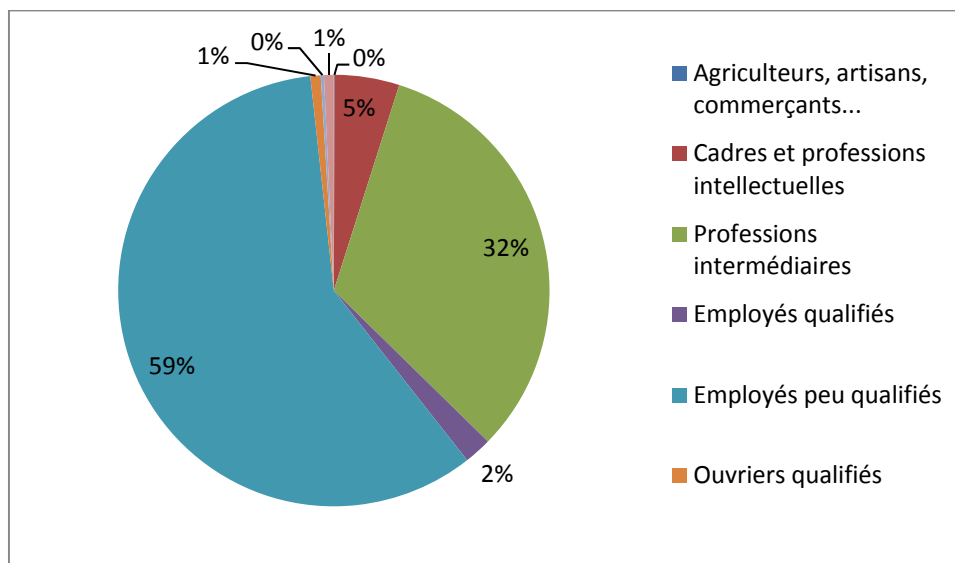
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 67 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



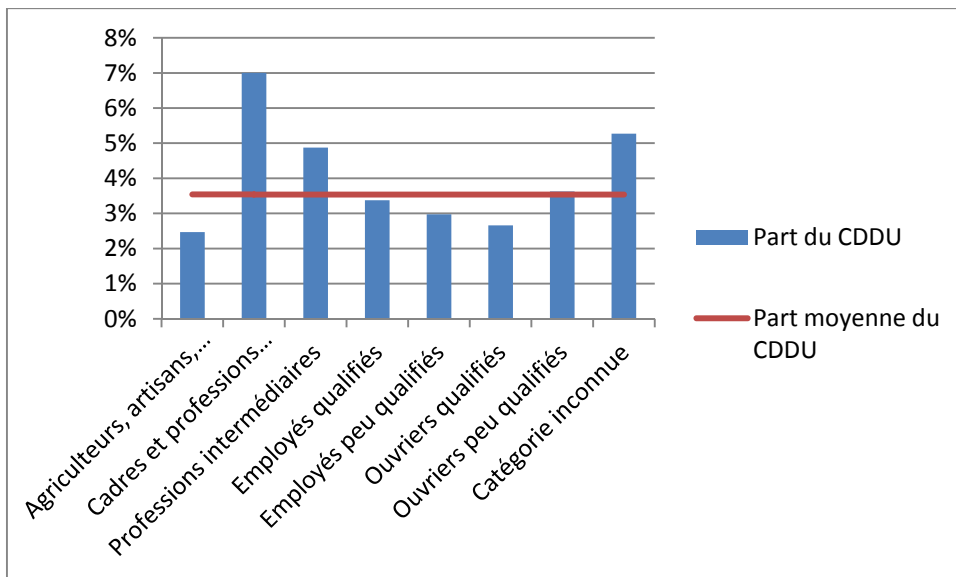
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 68 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



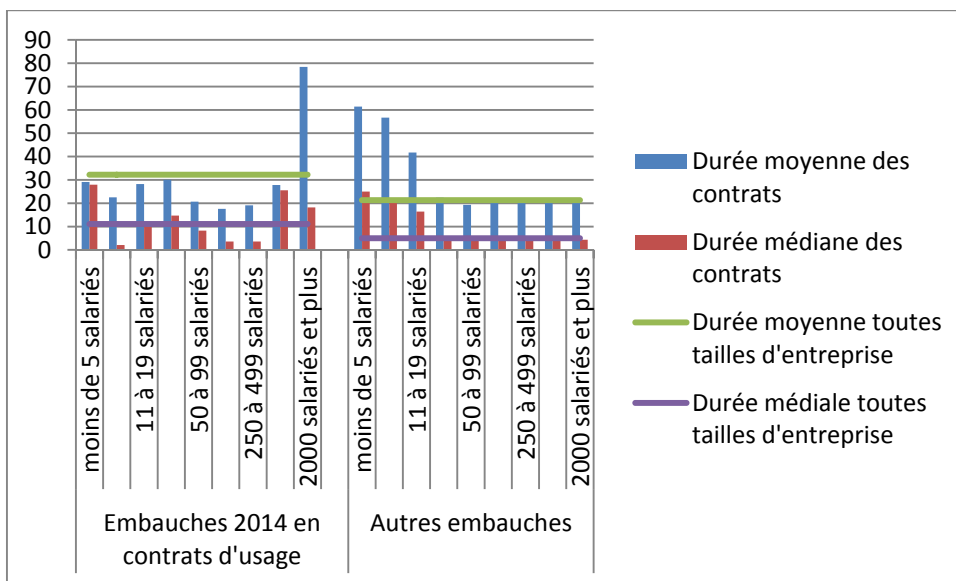
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 69 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 70 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DES BANQUES ET DES CAISSES D'ÉPARGNE

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'un accord conventionnel le prévoyant.
- Les CDDU concernent conventionnellement des jeunes auxiliaires de vacances (âge moyen de 20 ans).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	17 266	15 358	1 354	11,34
Autres embauches	57 520	47 838	14 878	3,22

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 11 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
FEMME DE SERVICE	10 0%	AUXILIAIRE DE VACANCES	100 %	AUXILIAIRE DE VACANCES	94 %	AUXILIAIRE DE VACANCES / STAGIAIRE ETE	100 %
				EMPLOYE POLYVALENT DE RESTAURA	6%		

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	29	26	20	19	4,45	1,15
Autres embauches	100	81	25	23	5,65	1,27

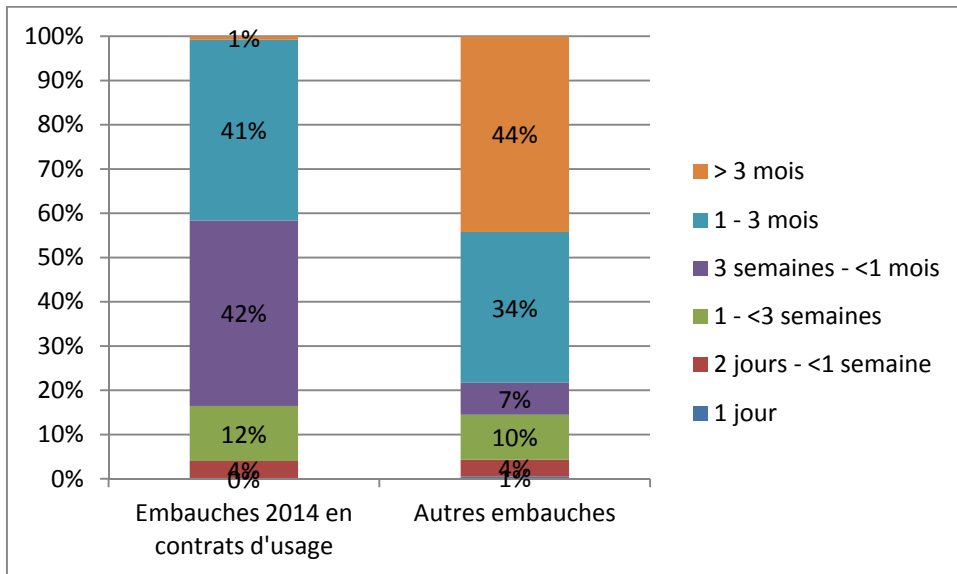
Source : ACOSS – DADS 2014



	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,06	1,12	1,06
Autres embauches	1,05	1,20	1,07

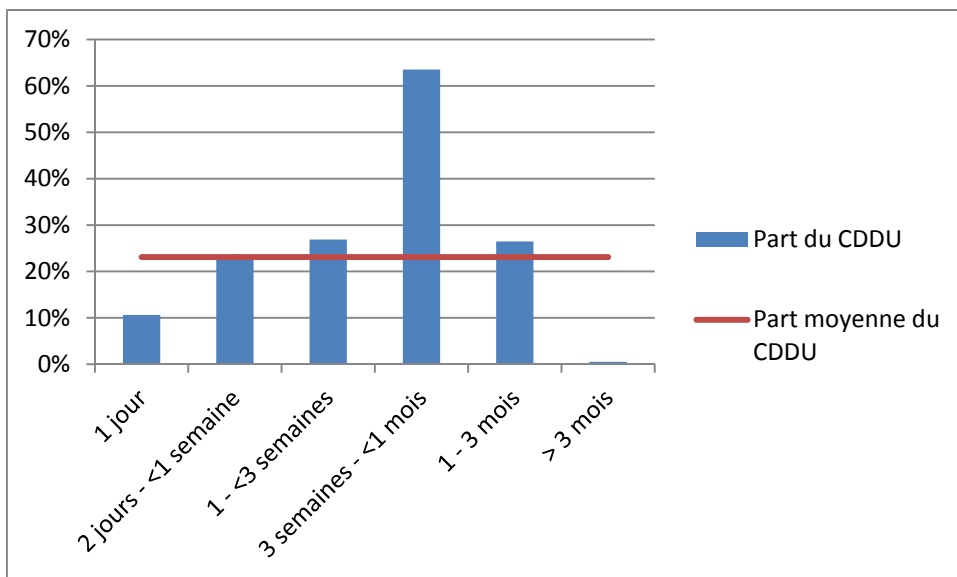
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 71 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



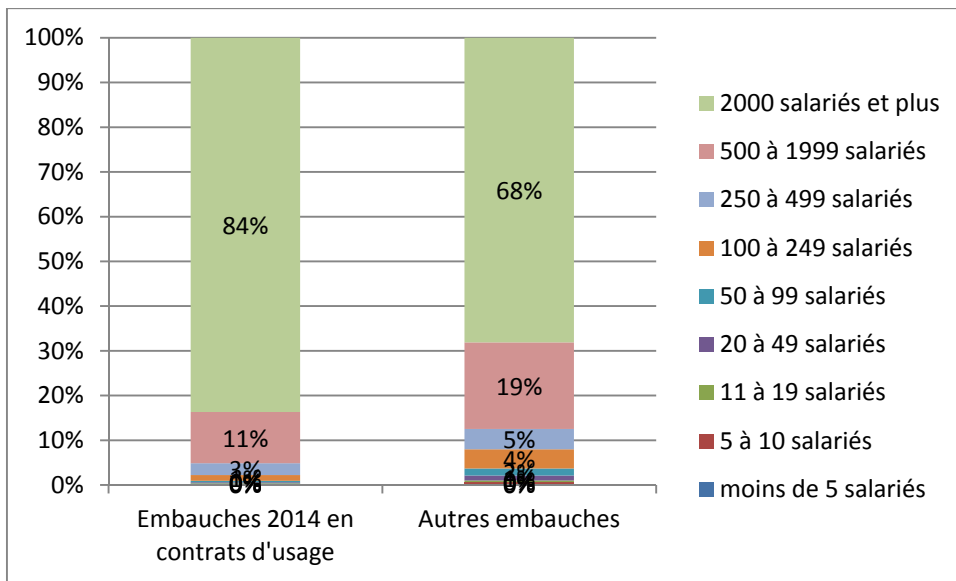
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 72 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



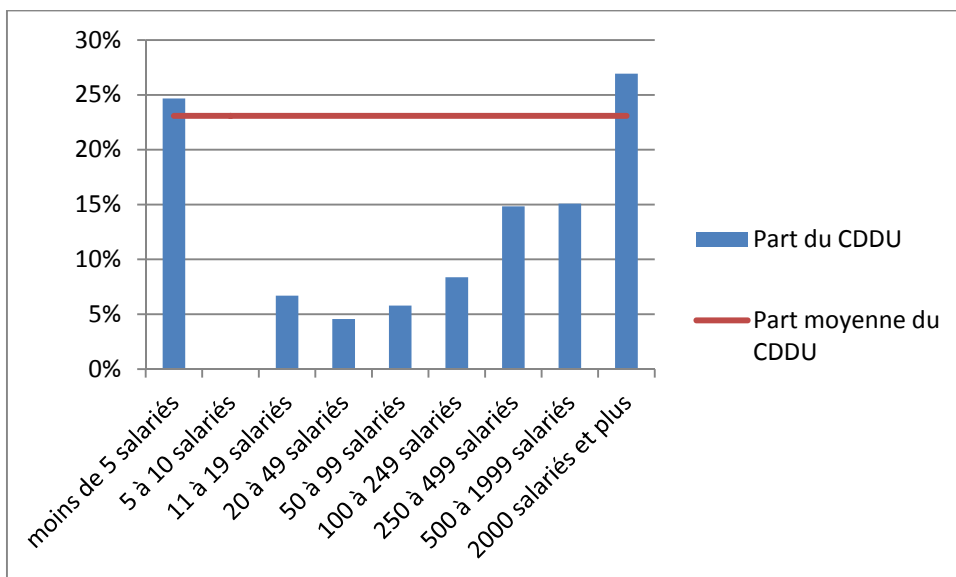
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 73 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



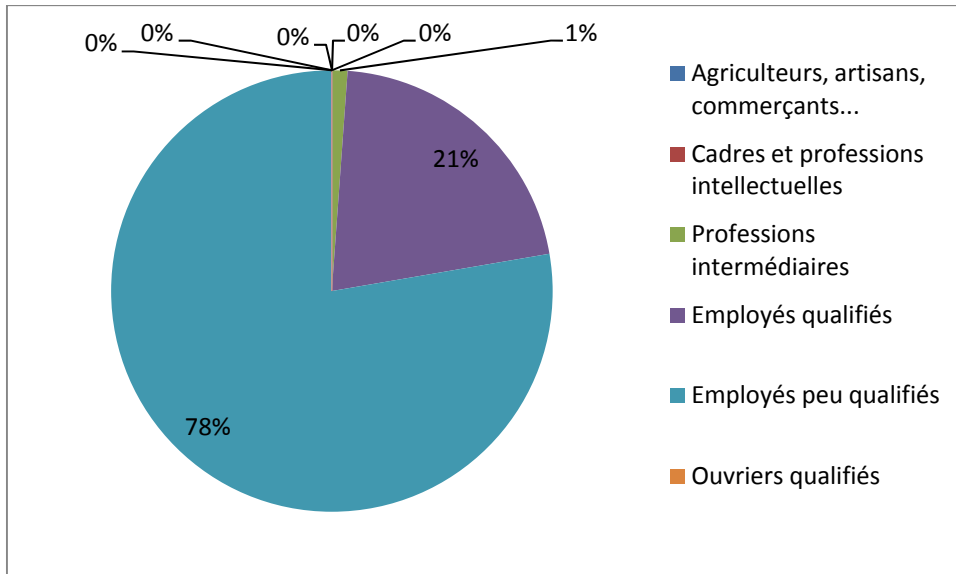
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 74 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



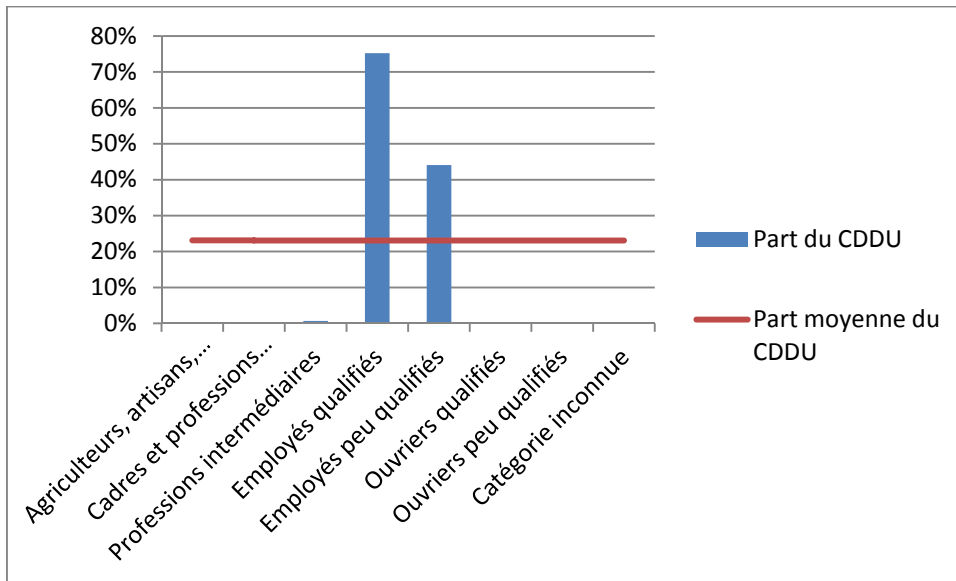
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 75 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



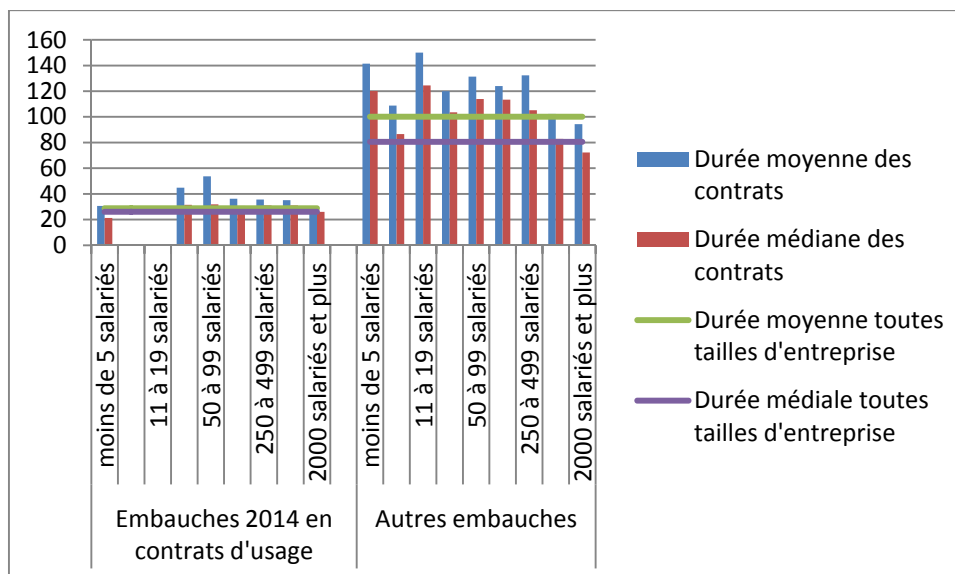
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 76 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 77 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DES ACTIVITES IMMOBILIERES

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'un accord conventionnel portant sur les métiers de l'hôtellerie / restauration.
- Les emplois en CDDU ont dérivé au-delà des métiers prévus conventionnellement puisqu'ils concernent pour une part significative les emplois de gardien et agents d'entretien.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	24 917	12 261	921	13,32
Autres embauches	124 539	85 192	23 734	3,59

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 12 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
EMPLOYE IMMEUBLE / EMPLOYEE IMMEUBLE REMPLACANTE	39 %	AGENT D'ENTRETIEN	38%	AGENT D'ENTRETIEN / TECHNICIENNE DE SURFACE	57%	AGENT DE PROPRETE / FEMME DE MENAGE	95%
AGENT DE PROPRETE / FEMME DE MENAGE	18 %	FEMME DE CHAMBRE	24%	FEMME DE CHAMBRE	33%	RECEPTIONNISTE	3%
GARDIEN SERVICE COMPLET / GARDIENNE REMPLACANTE	39 %	SERVEUR	15%	GARDIEN D'IMMEUBLE REMPLACANT	9%	LINGER	2%
FEMME DE CHAMBRE	4%	AGENT D'ACCUEIL EXTRA	12%				
		EQUIPIER (E) PETITS DEJEUNERS	11%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

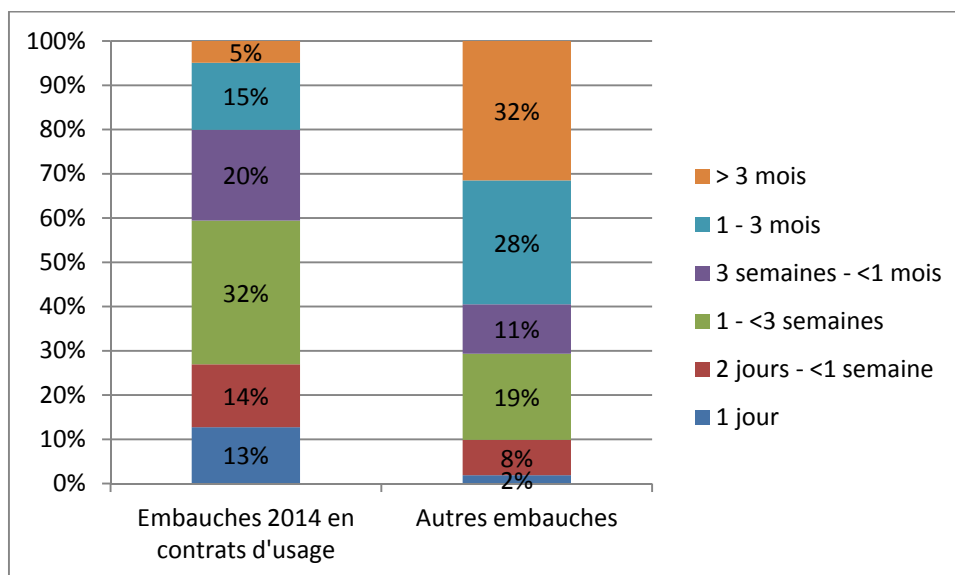
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	25	15	35	33	1,44	1,22
Autres embauches	89	35	38	36	1,96	1,40

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,13	2,03	1,33
Autres embauches	1,19	1,46	1,26

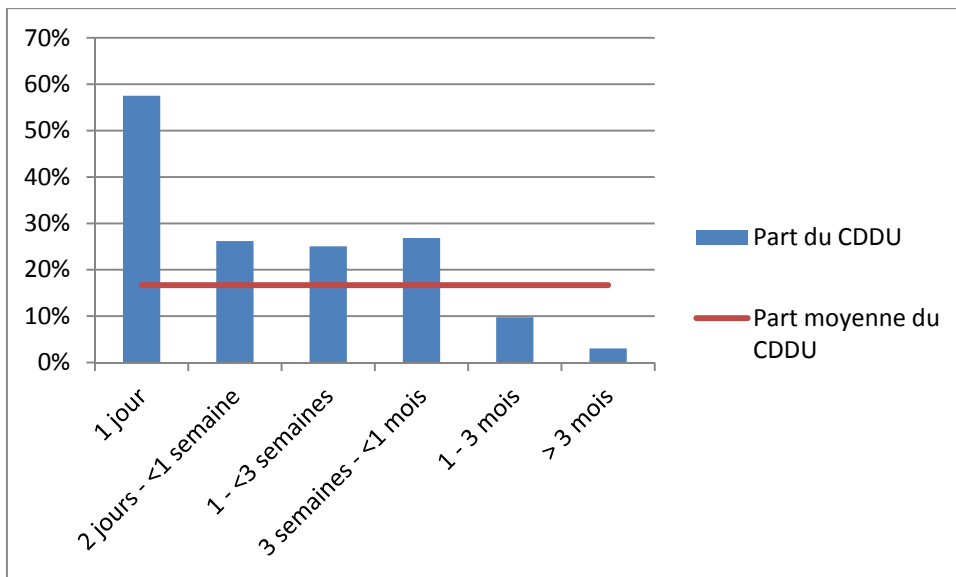
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 78 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



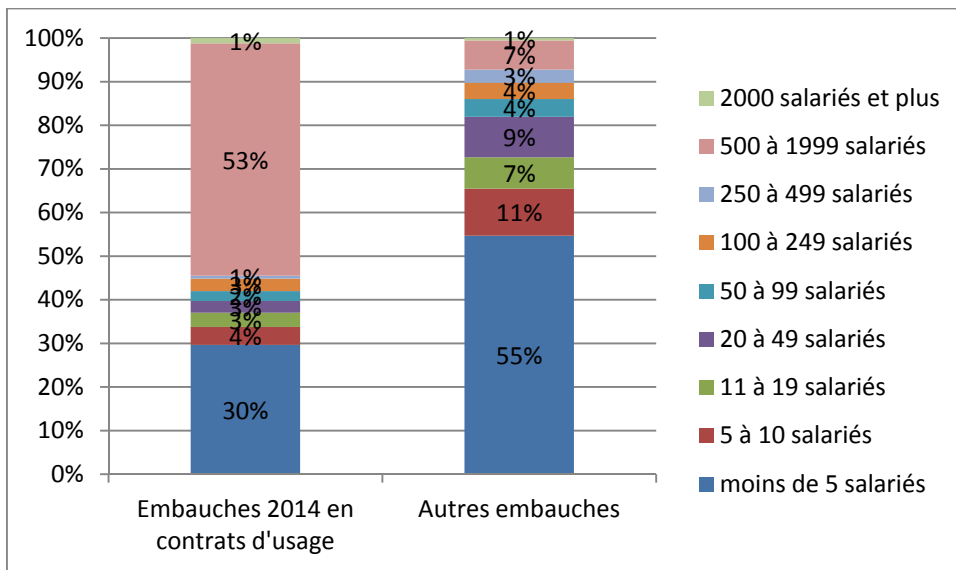
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 79 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



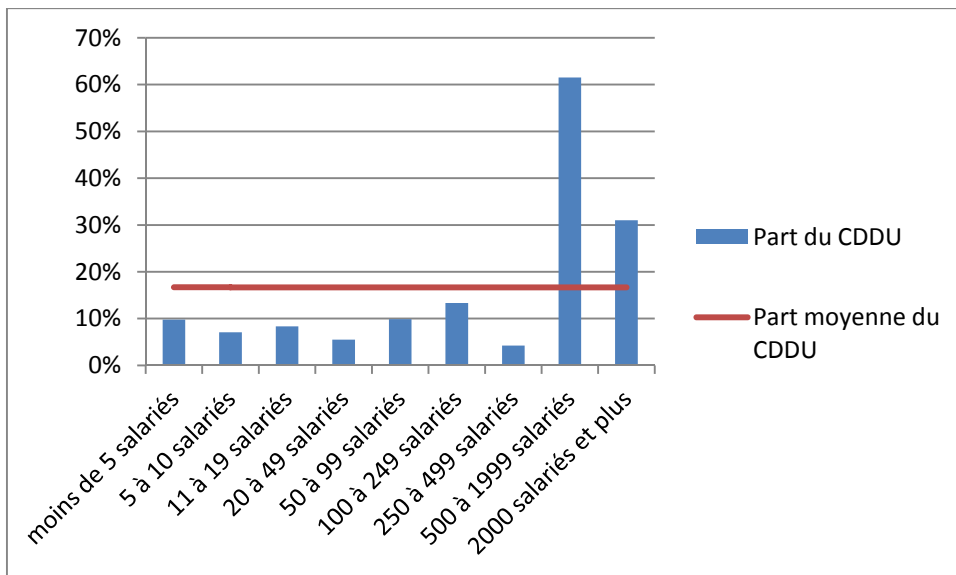
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 80 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



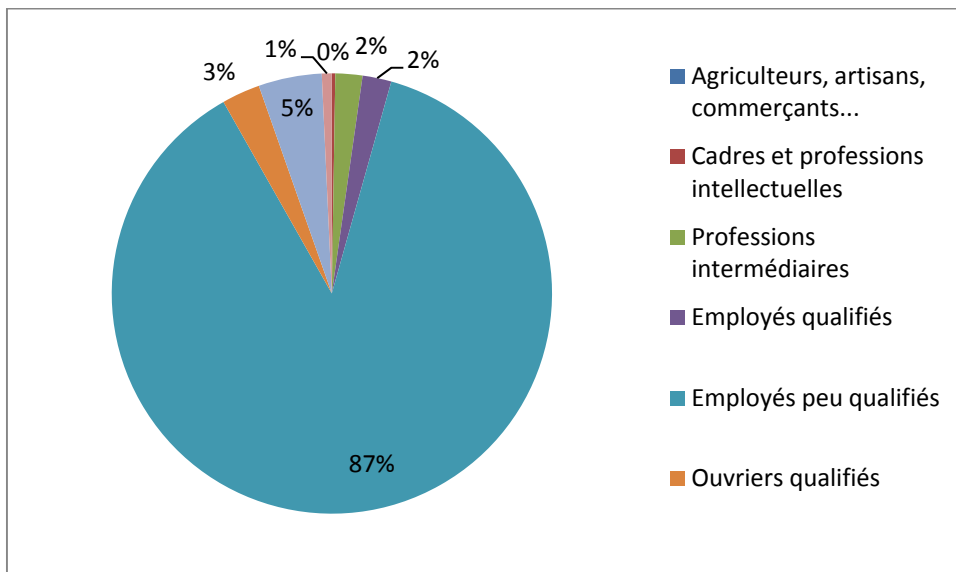
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 81 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

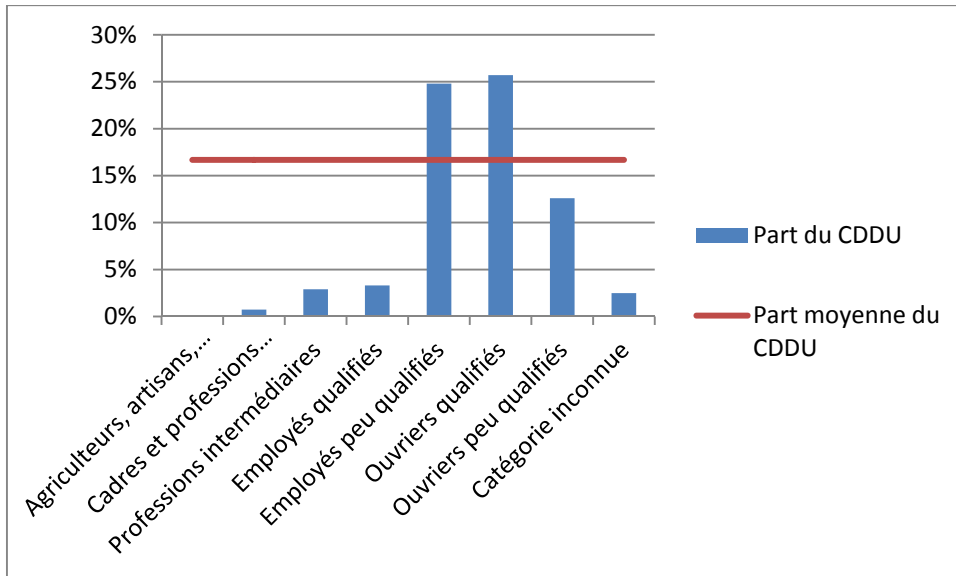
Graphique 82 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

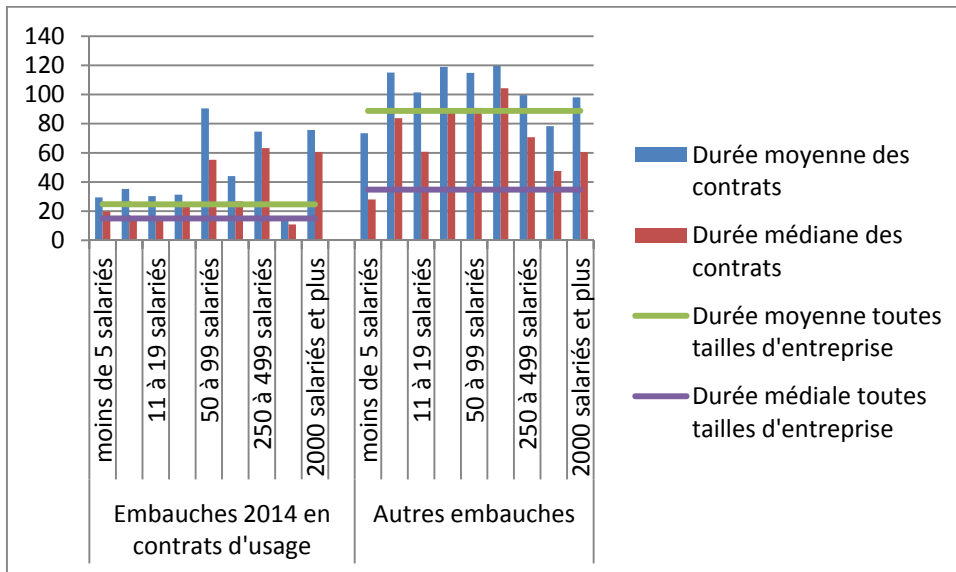


Graphique 83 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 84 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DES BUREAUX D'ETUDES ET DES SOCIETES DE CONSEILS (SYNTEC), DES PRESTATAIRES DE SERVICES

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail pour le secteur « Enquête et sondage » et des accords de branches ou conventionnels prévoient son extension à tout le secteur de l'évènementiel.
- Les emplois en CDDU correspondent globalement aux métiers prévus par les conventions.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	356 145	121 408	6 781	17,90
Autres embauches	630 654	395 418	112 789	3,51

Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 85 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
ANIMATRICE / ANIMATEUR	46%	ANIMATEUR(RIC E)	56%	ENQUETEUR / ENQUETEUR VACATAIRE	60%	PROMOTEUR / AGENT PROMOTION	64%
HOTESSE	24%	ENQUETEUR VACATAIRE	27%	ANIMATEUR(RIC E)	17%	HOTE SSE ACCUEIL	18%
ENQUETEUR / ENQUETEUR VACATAIRE	26%	HOTESSE	16%	INVENTORISTE	12%	ANIMATEUR(TRIC E) DEMONSTRATEUR( TRICE)	18%
DEMONSTRATEUR TECHNIQUE	4%			HOTE(SSE)	11%		

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

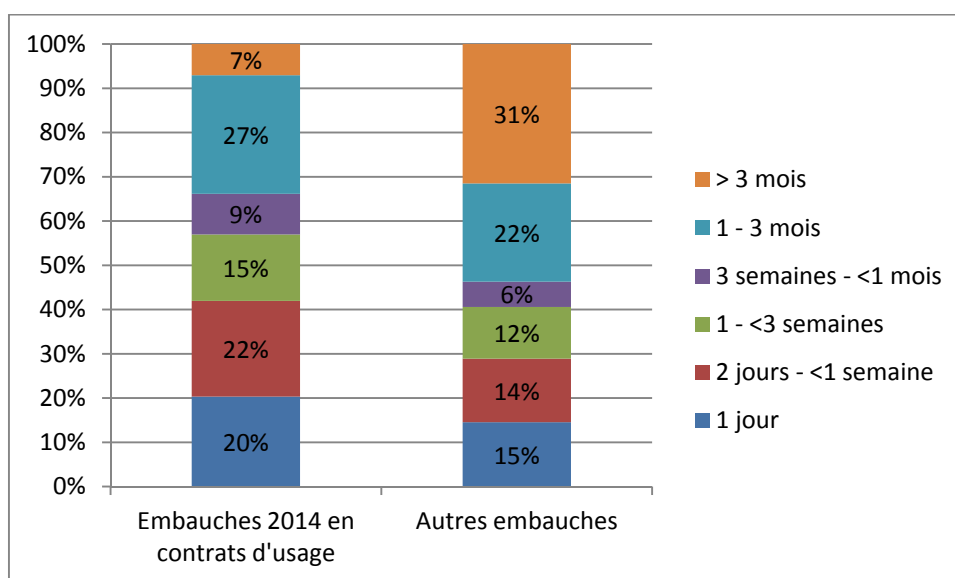
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	31	13	38	35	1,67	1,21
Autres embauches	81	31	32	27	1,84	1,31

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,39	2,93	1,66
Autres embauches	1,09	1,59	1,12

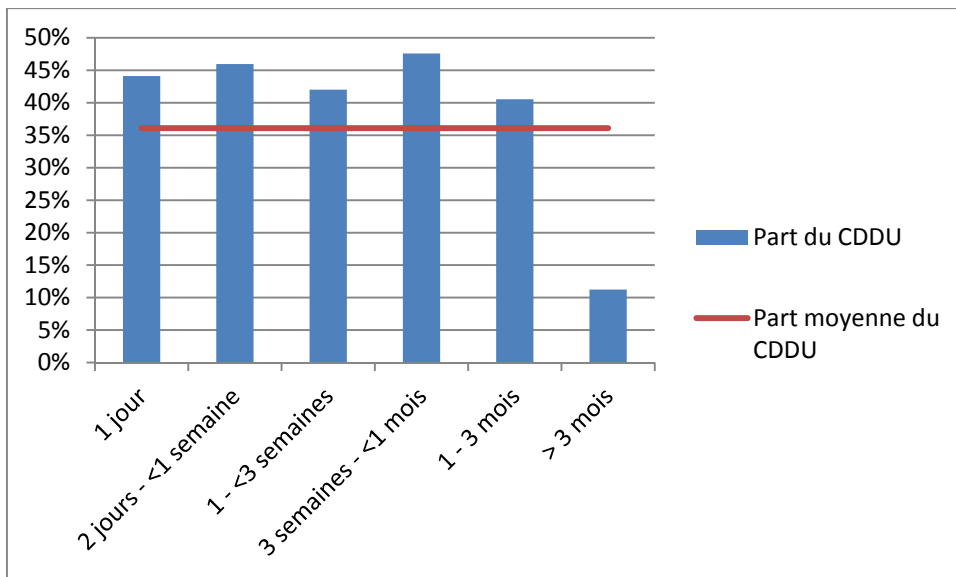
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 86 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



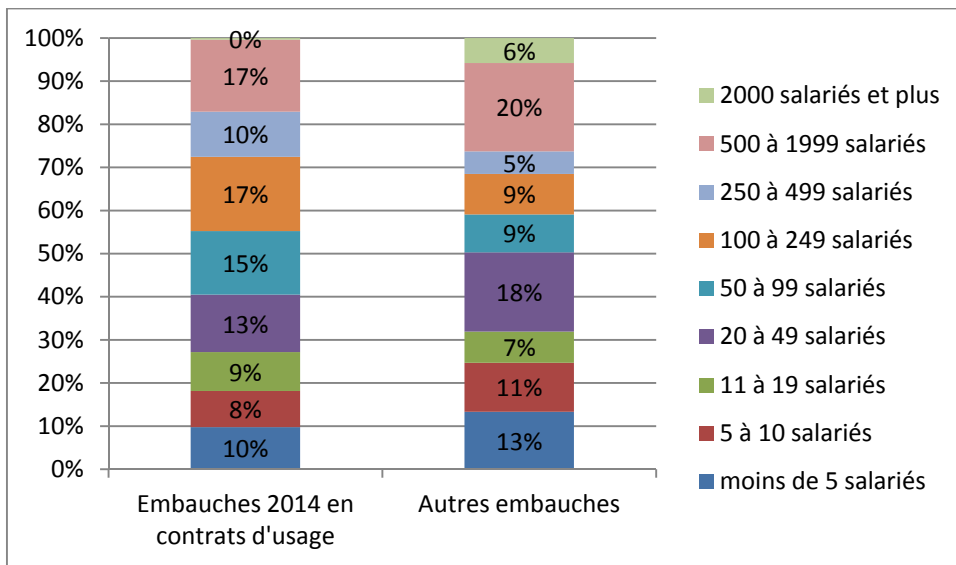
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 87 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



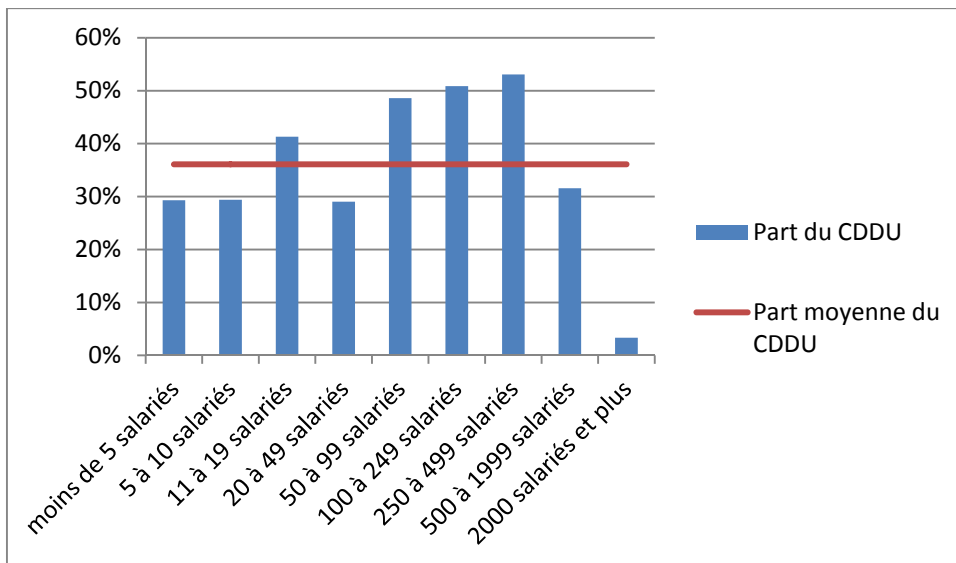
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 88 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



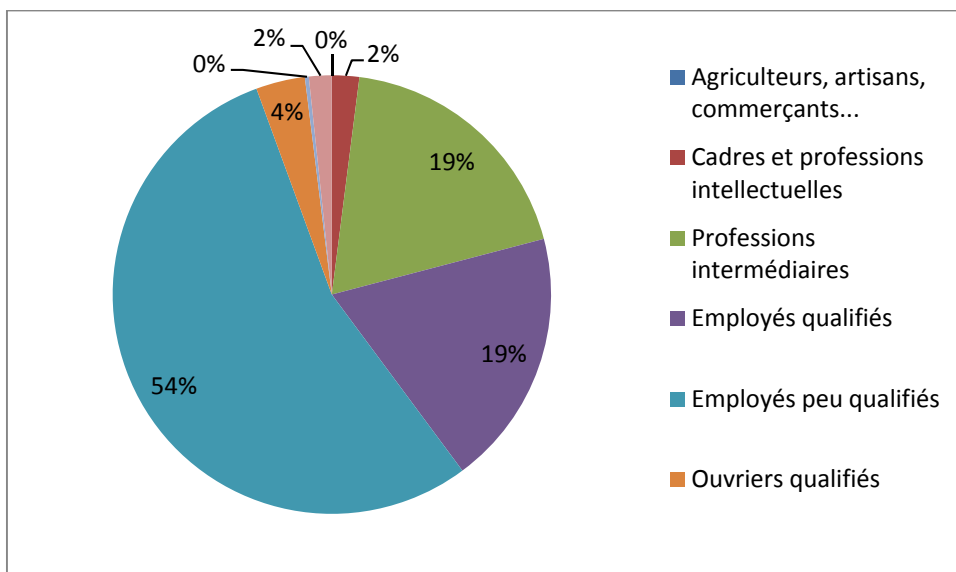
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 89 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



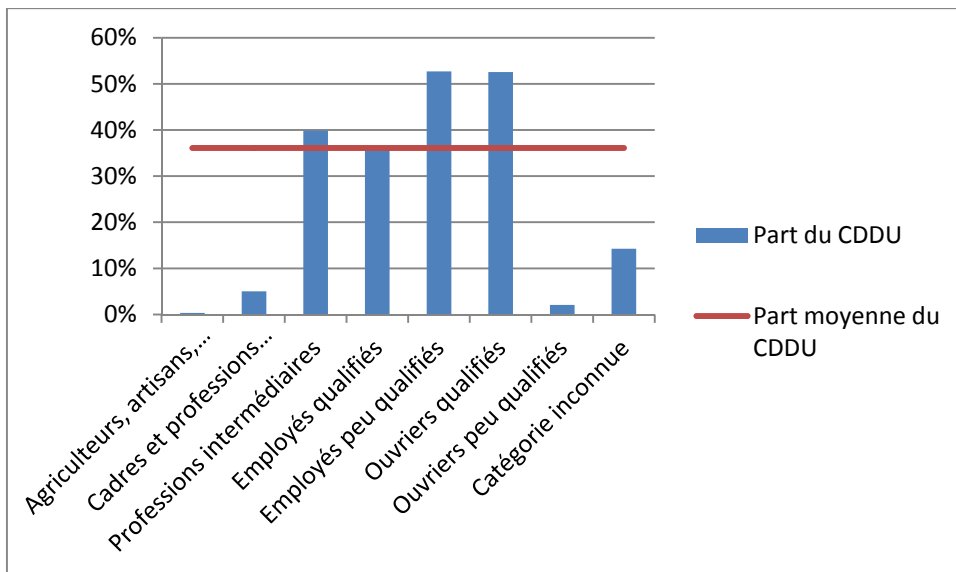
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 90 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



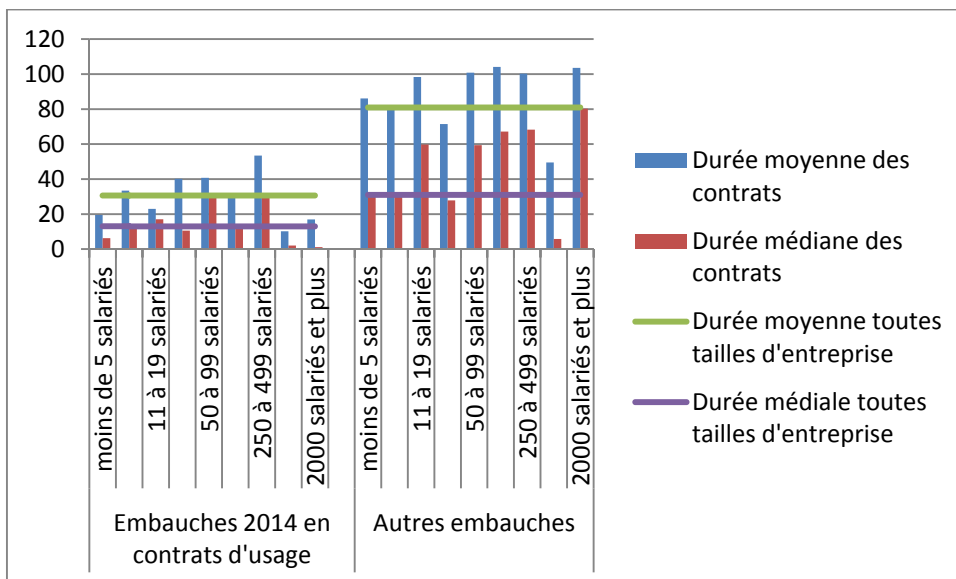
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 91 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 92 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DE LA PROPLETE, DE LA DESINFECTION & DE LA BLANCHISSERIE

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur n'est pas cité comme éligible au CDDU dans le code du travail, et les accords de branches ou conventionnels ne prévoient pas son usage.
- Les CDDU concernent essentiellement du personnel peu qualifié (81% des embauches en 2014).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	16 125	11 293	1 116	10,12
Autres embauches	740 732	361 913	56 160	6,44

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 13 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
AGENT DE PROPLETE	59%	AGENT DE SERVICE	61%	AGENT DE SERVICE	74%	AGENT DE SERVICE	84%
AGENT DE SERVICE	36%	AGENT DE PROPLETE	34%	AGENT DE PROPLETE	26%	LINGERE	15%
HOTE D'ACCUEIL	5%	EXTRA FEMME DE CHAMBE	5%			AGENT DE PROPLETE - AP	2%

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

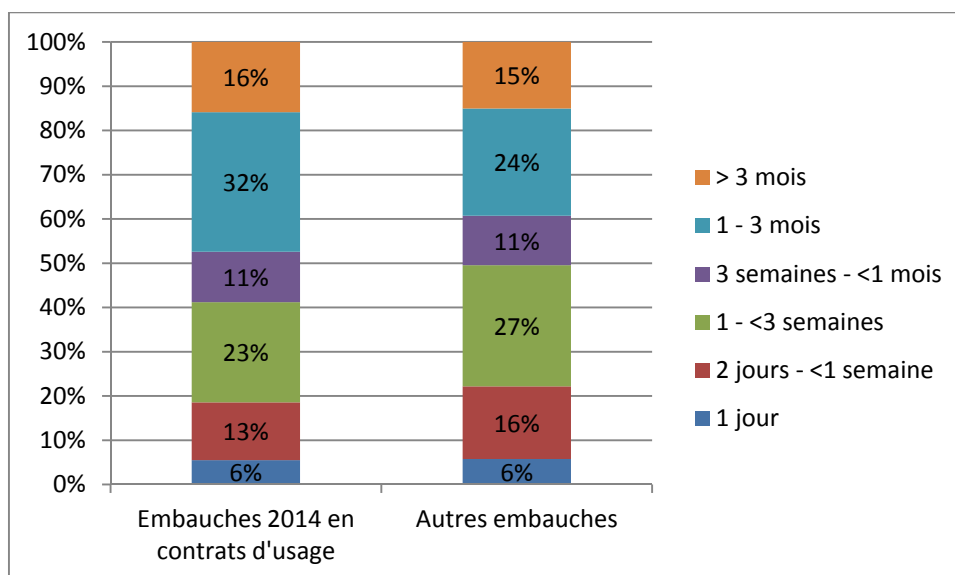
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	50	28	35	34	1,18	1,14
Autres embauches	51	21	35	35	1,21	1,15

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,01	1,43	1,22
Autres embauches	1,22	2,05	1,29

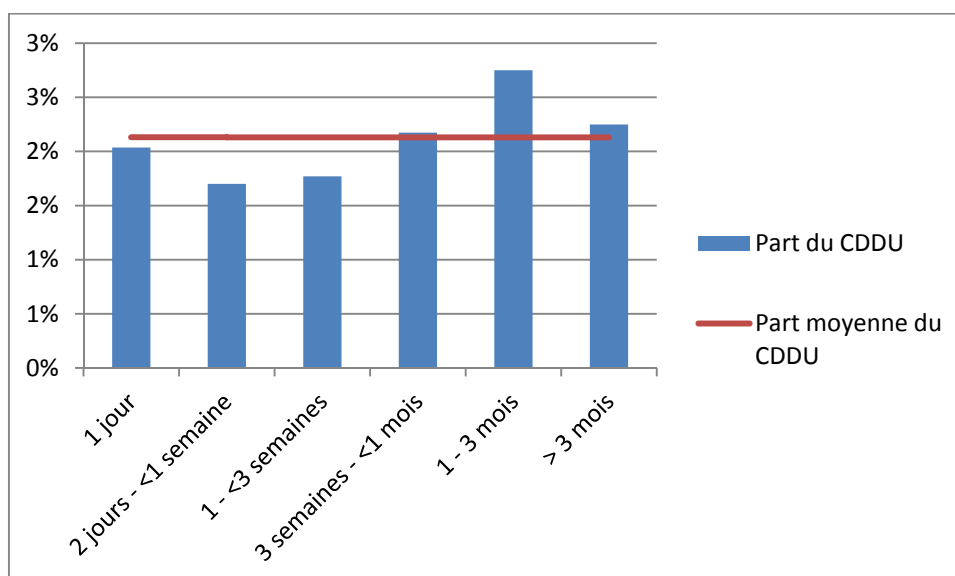
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 93 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



Source : ACOSS – DADS 2014

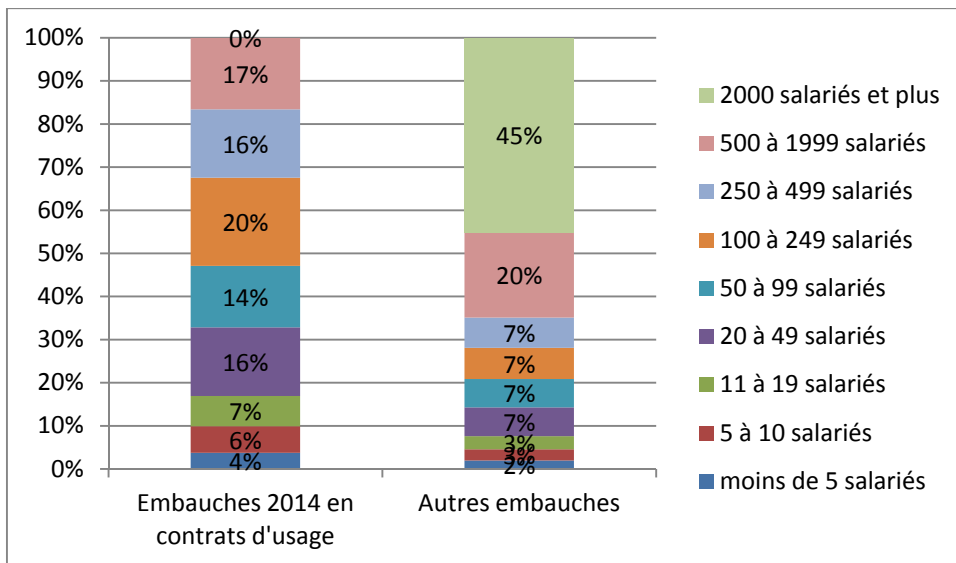
Graphique 94 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



Source : ACOSS – DADS 2014

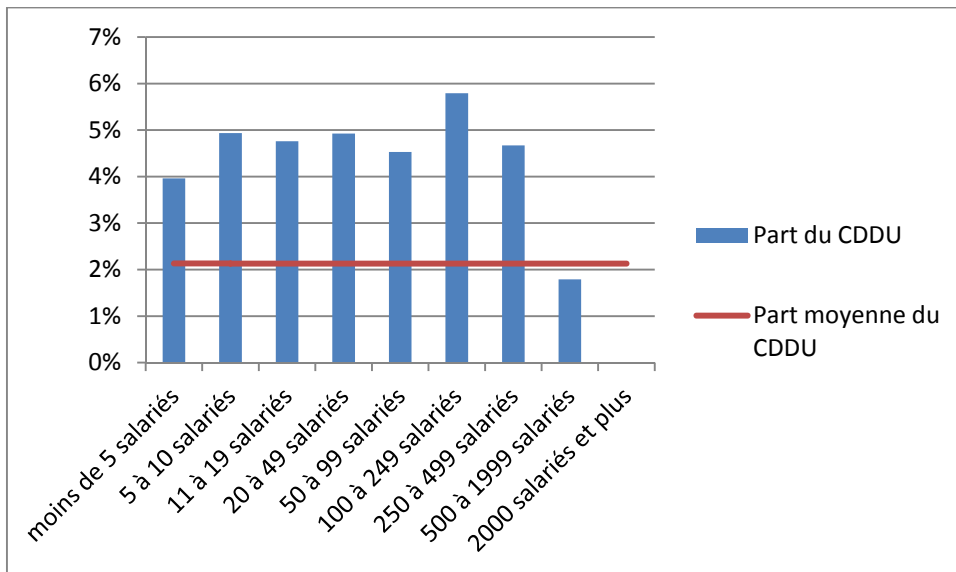


Graphique 95 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



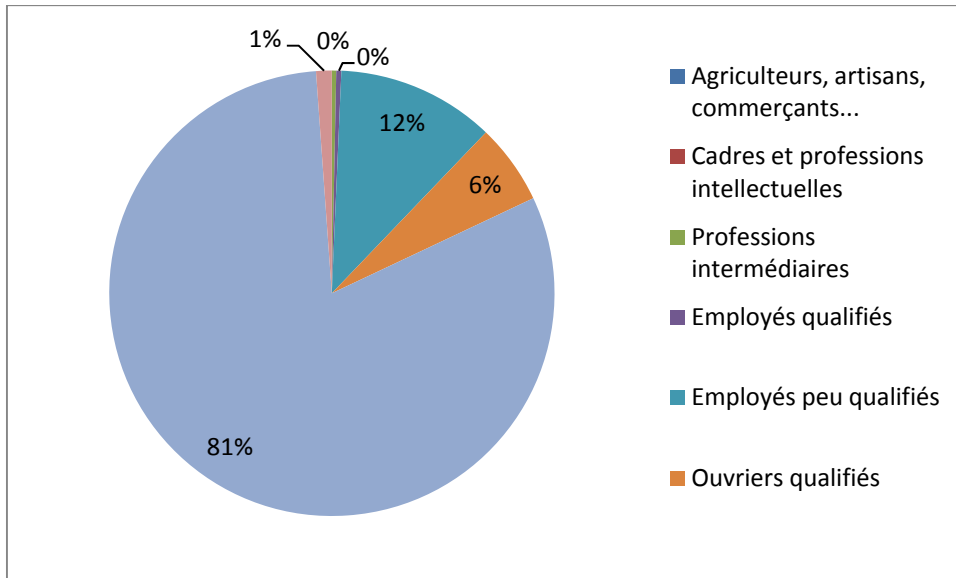
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 96 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



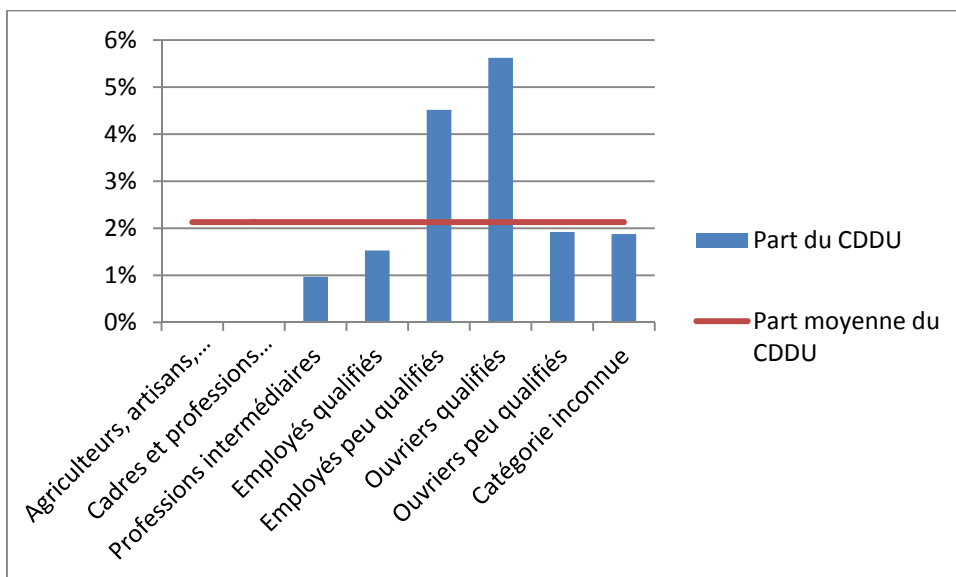
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 97 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



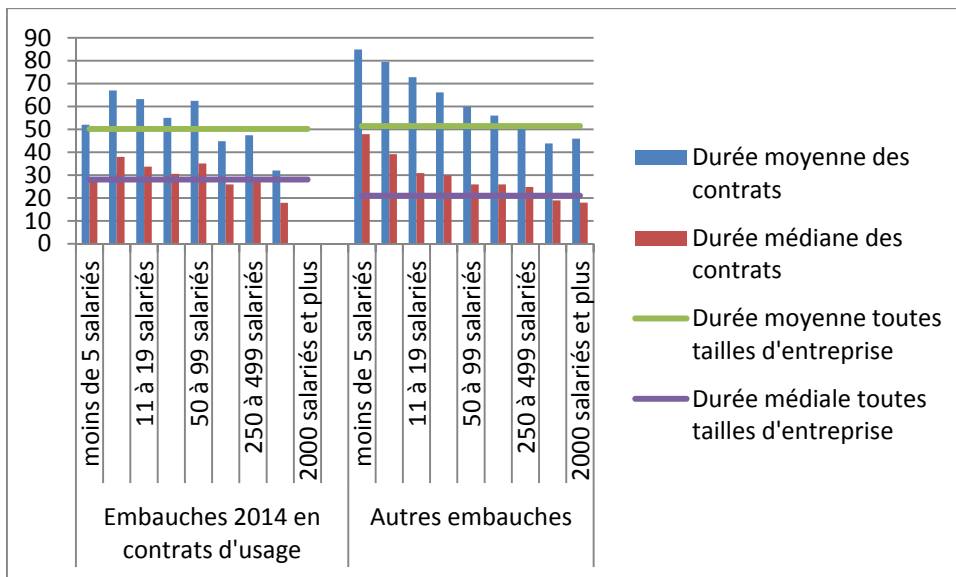
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 98 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 99 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DE LA MANUTENTION

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'accords conventionnels le prévoyant.
- Le phénomène de rotation de la main d'œuvre est très prononcé (en moyenne plus de 10 contrats par salarié).
- L'âge relativement élevé (environ 30 ans pour la moyenne et la médiane) semble déroger à la logique mise en place dans la convention d'utiliser le CDDU comme voie d'accès à une embauche plus pérenne.
- Il s'agit du seul secteur dont les embauches en CDDU portent sur des emplois d'ouvrier (93%).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	13 568	1 326	284	4,67
Autres embauches	9 532	6 328	1 542	4,10

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 14 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
DOCKER OCCASIONNEL / DOCKER	65%	DOCKER OCCASIONNEL	89%	OUVRIER DOCKER OCCASIONNEL	76%	OUVRIER DOCKER OCCASIONNEL / OUVRIER DOCKER CDDUC	91%
LOVEUR	34%	LOVEUR	11%	OQ 43	15%	MANOEUVRE TEMPORAIRE	9%
ANIMATRICE	1%	0	0%	AM 13 / AM 23	9%	0	0%

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

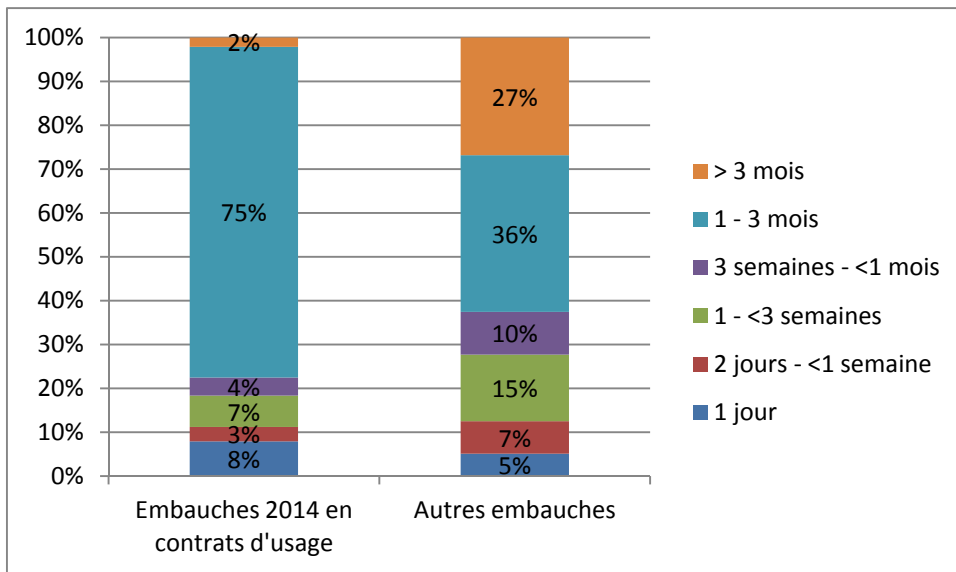
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	31	30	31	30	2,26	2,06
Autres embauches	76	32	35	33	1,86	1,33

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,94	10,23	2,79
Autres embauches	1,03	1,51	1,29

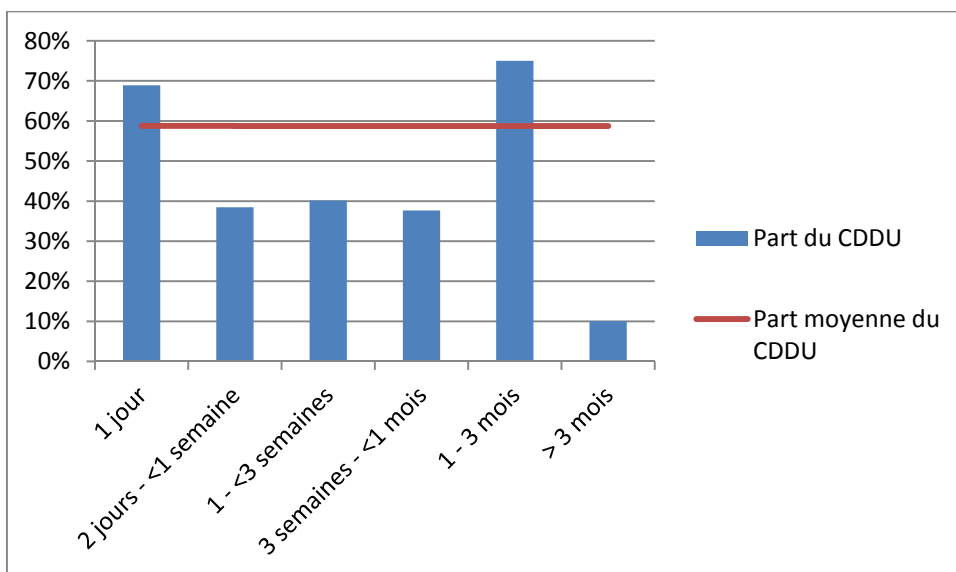
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 100 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



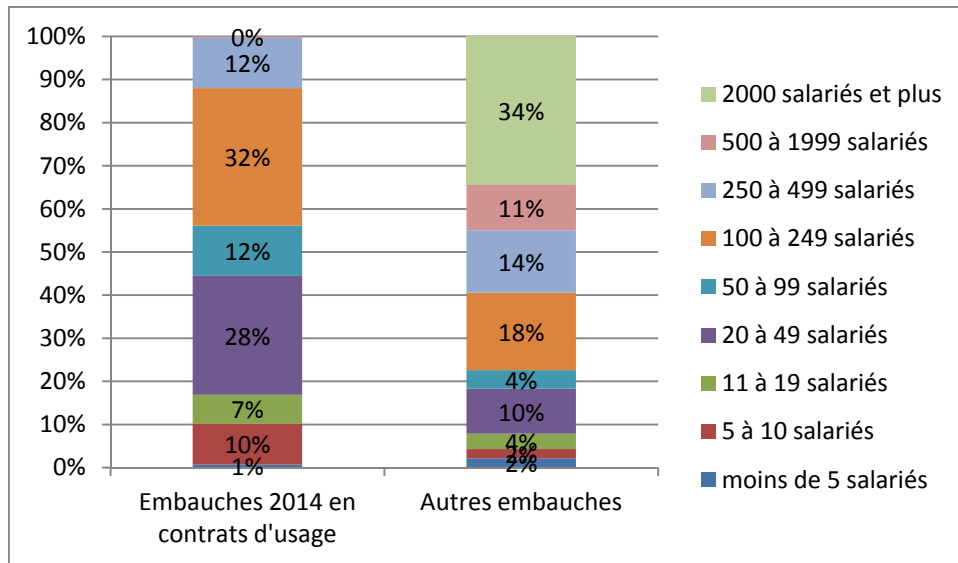
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 101 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



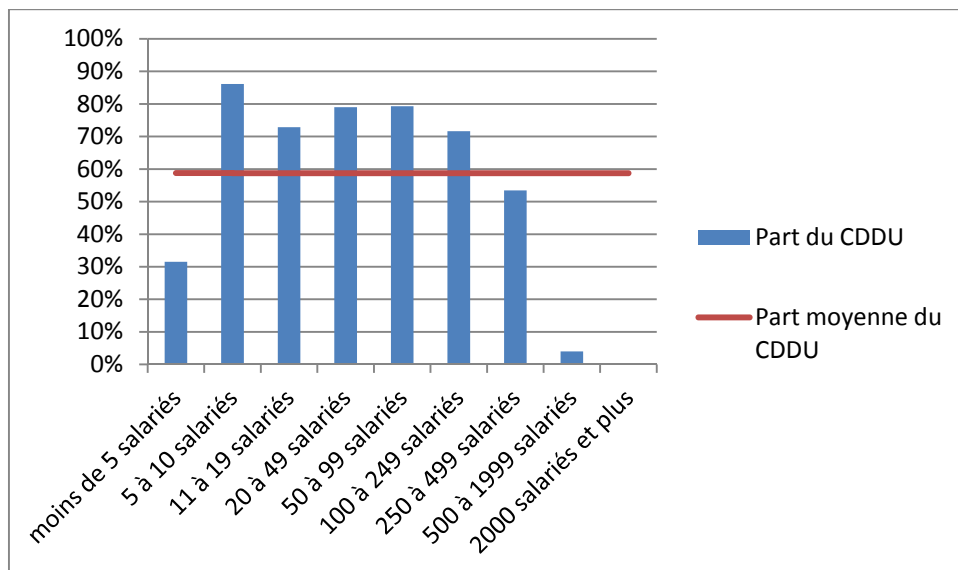
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 102 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



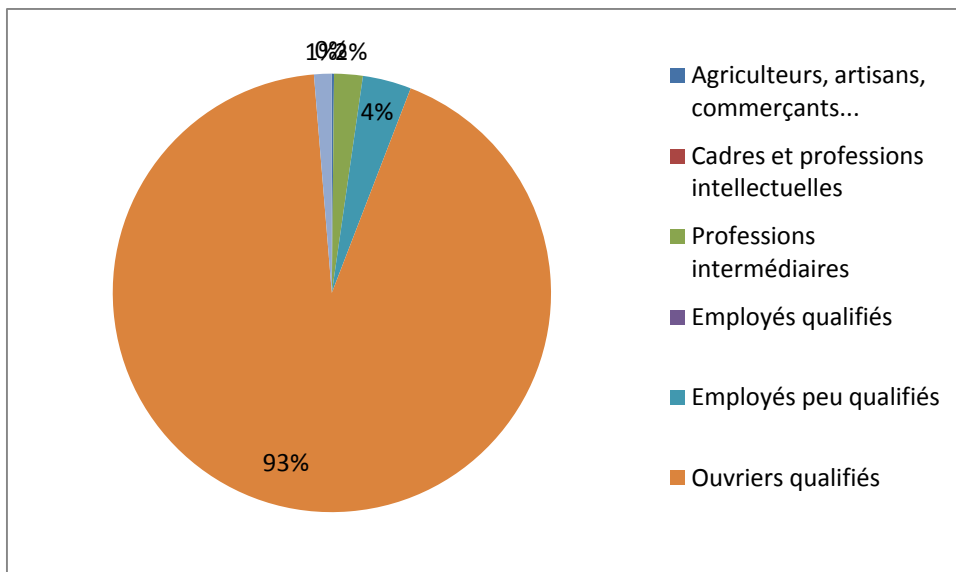
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 103 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



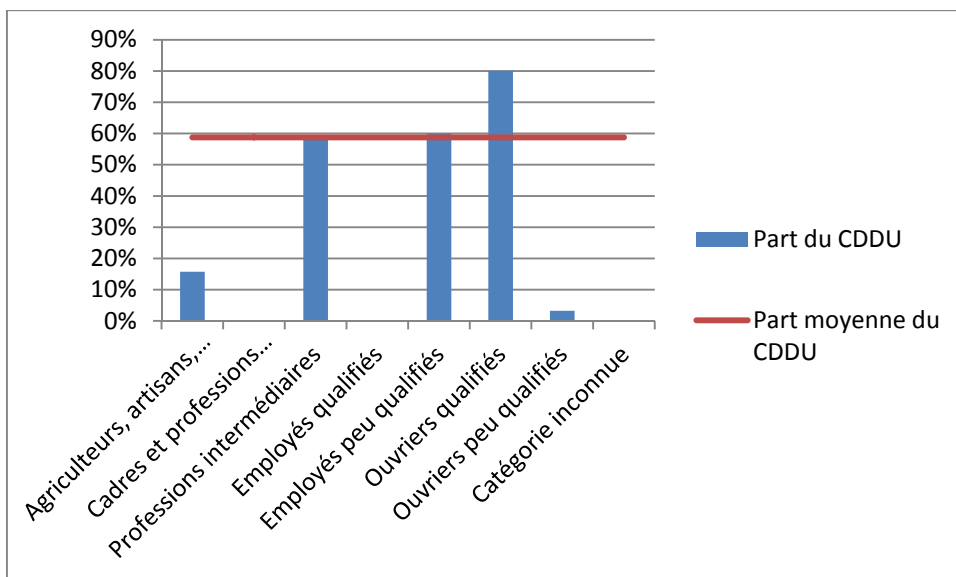
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 104 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



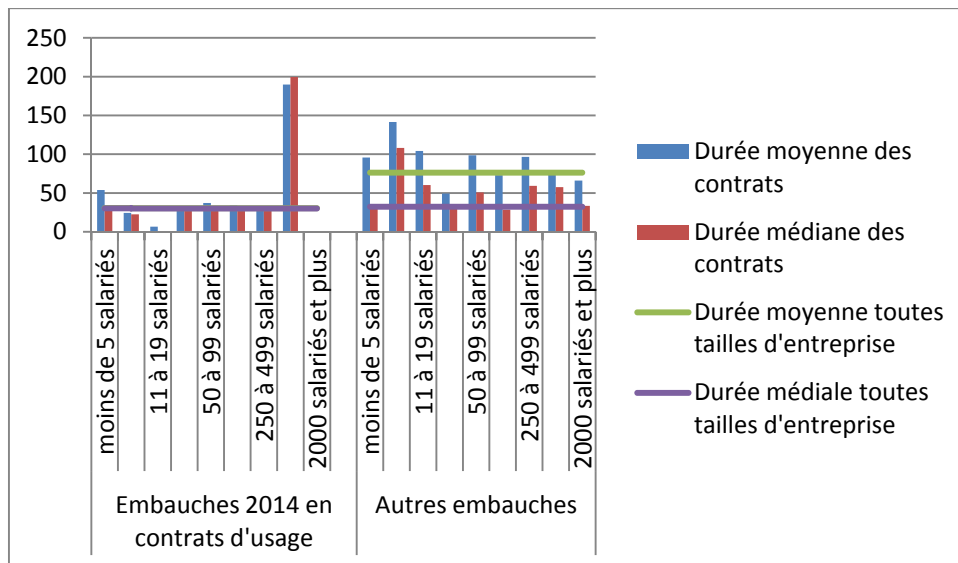
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 105 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 106 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014



## BRANCHES DE LA FORMATION

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'accords conventionnels le prévoyant.
- Les CDDU portent sur des embauches de formateurs, correspondant à des professions intermédiaires (79% des embauches en CDDU en 2014). Ces emplois concerneraient ainsi davantage la formation professionnelle.
- Il s'agit du secteur pour lesquels les salariés en CDDU ont l'âge le plus élevé (44 ans en moyenne et médiane).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	68 564	30 636	2 565	11,95
Autres embauches	72 471	46 716	7 350	6,36

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 15 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
FORMATEUR	95 %	FORMATEUR	100 %	FORMATRIC E	100 %	FORMATEUR R	100 %
ENSEIGNANT DE MUSIQUE	5%	INTERVENANT					

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

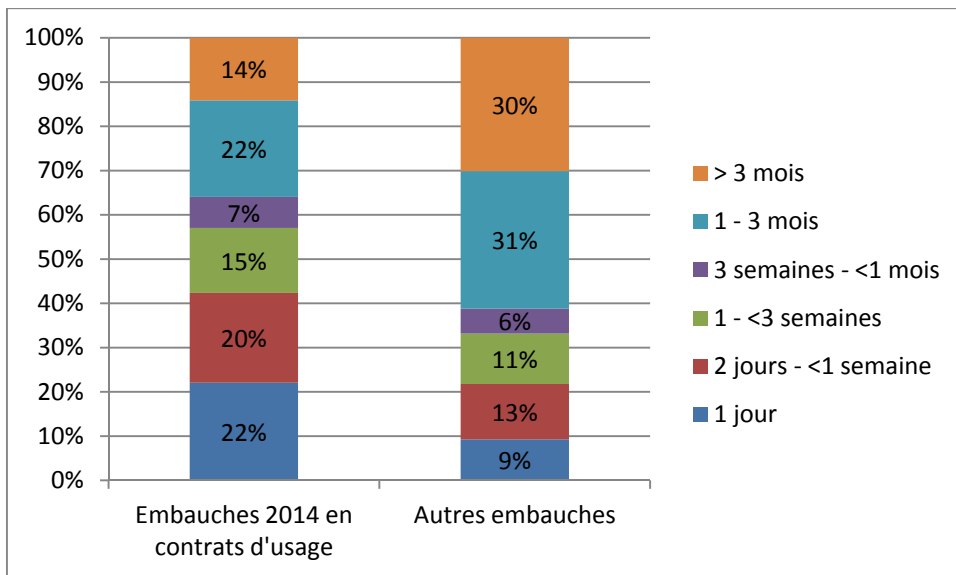
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	40	12	44	44	2,62	1,95
Autres embauches	80	31	42	42	2,34	1,63

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,08	2,24	1,89
Autres embauches	1,06	1,55	1,32

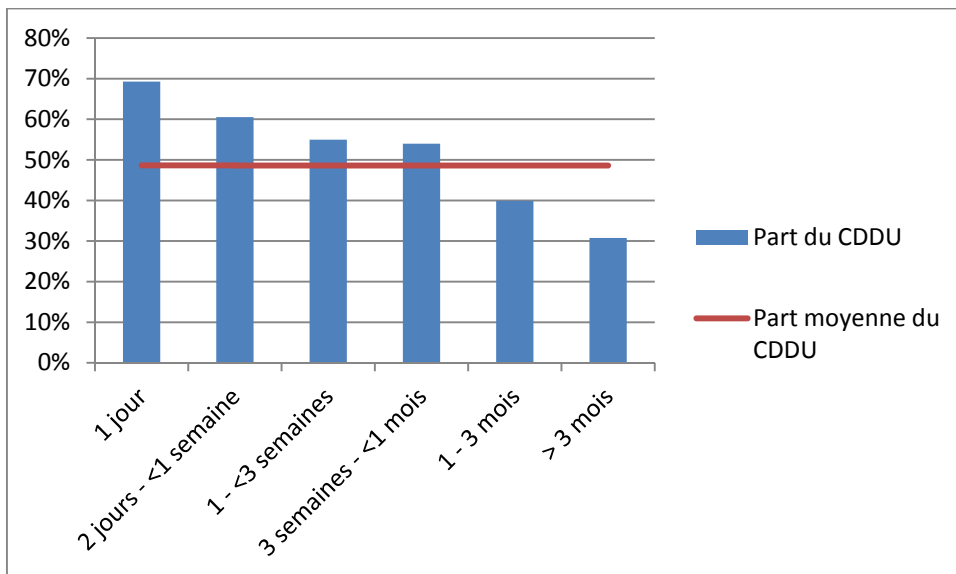
Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 16 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



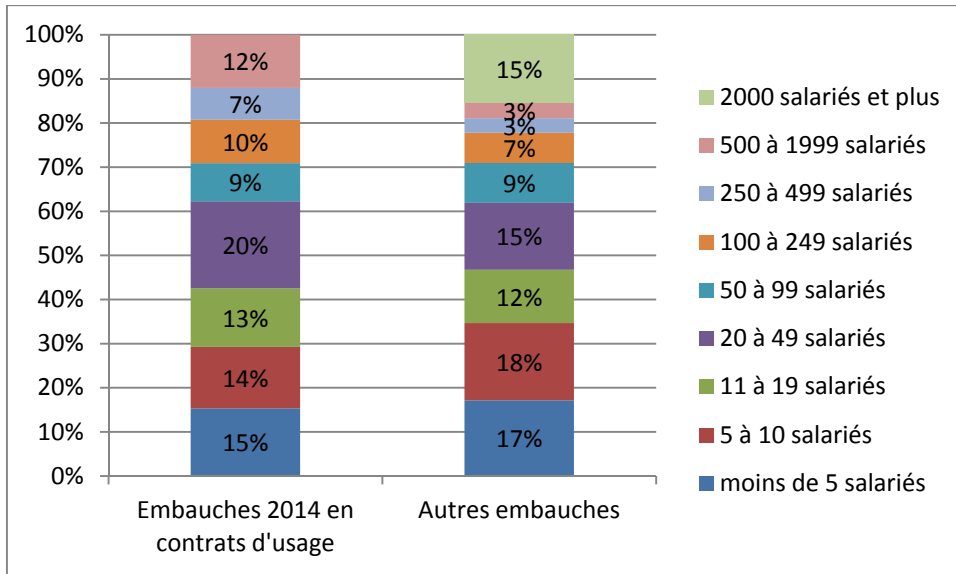
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 107 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



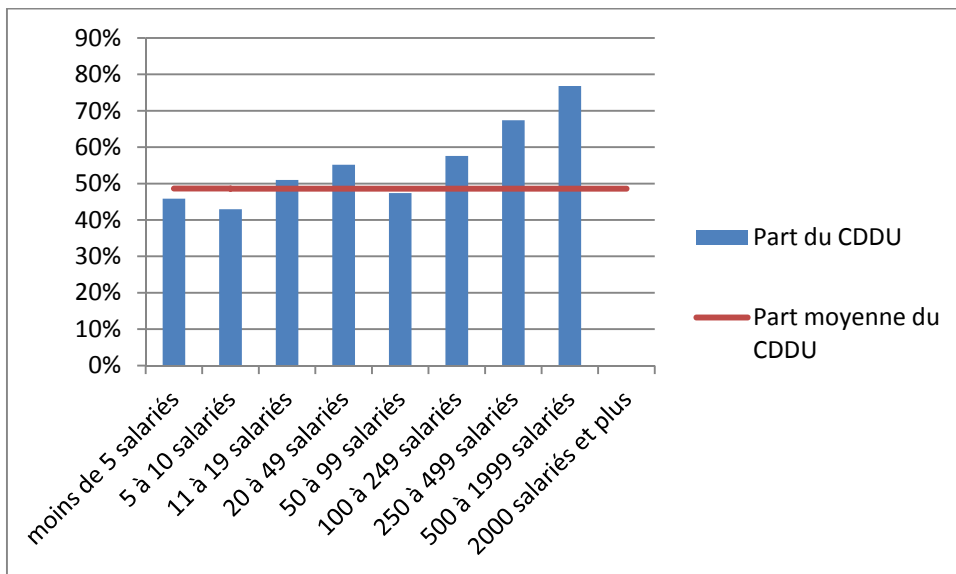
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 108 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



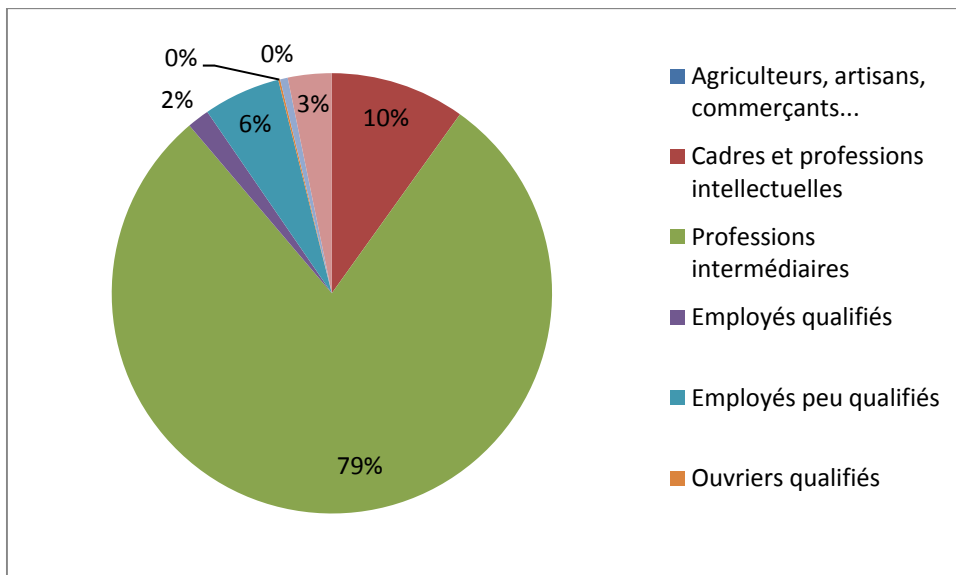
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 109 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



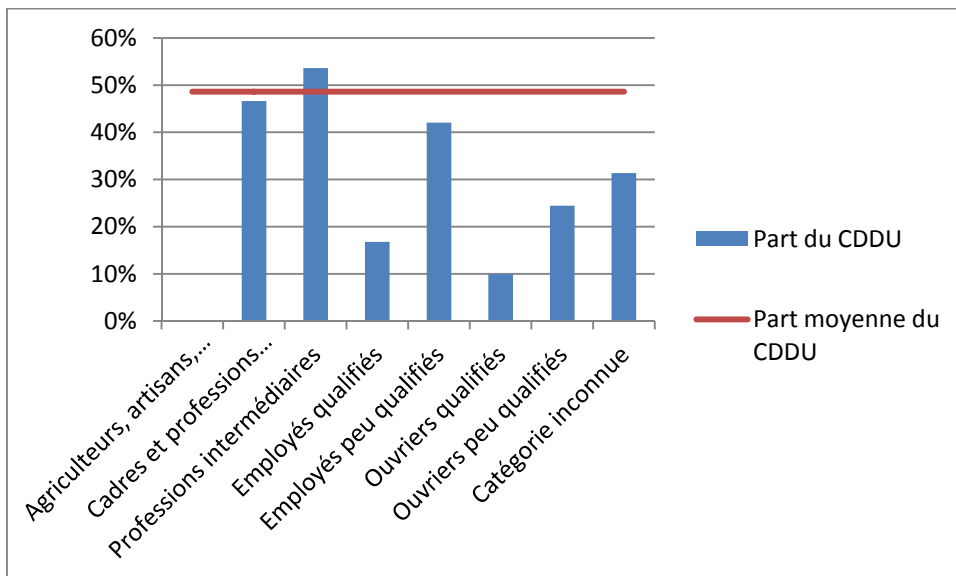
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 110 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



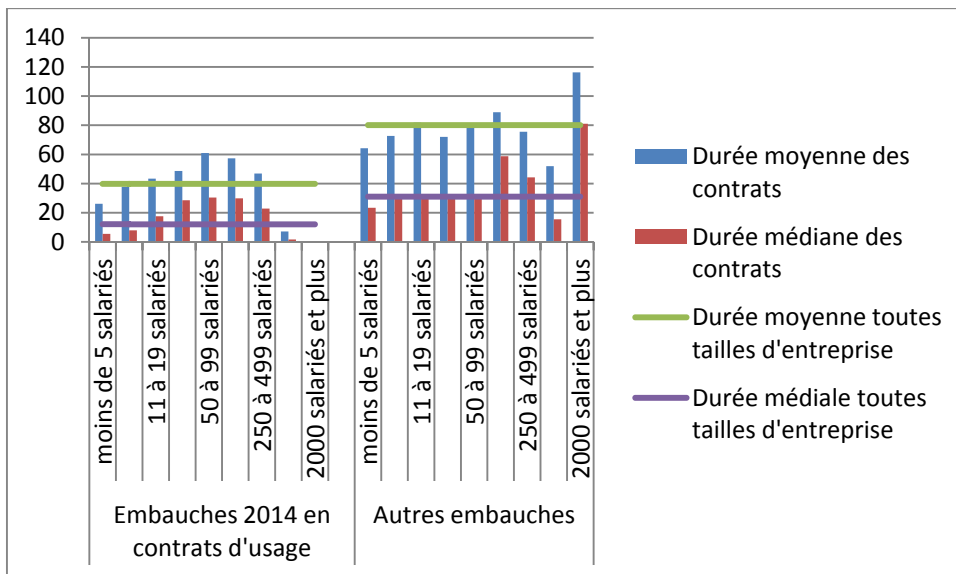
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 111 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 112 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE

### 1. PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'accords conventionnels le prévoyant.
- Les métiers correspondent bien à ceux prévus par les dispositions conventionnelles.
- Les embauches concernent pratiquement pour moitié des embauches de cadres et professions intellectuelles et pour le reste des professions intermédiaires.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	29 098	19 886	744	26,73
Autres embauches	55 459	44 646	5 961	7,49

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 17 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
FORMATEUR OCCASIONNEL	43 %	ENSEIGNANT / PROFESSEUR	43%	ENSEIGNANT / CHARGE DE COURS / PROFESSEUR	62%	SURVEILLANT	26%
ENSEIGNEMENT	33 %	FORMATEUR OCCASIONNEL / FORMATEUR	25%	INTERVENANT	29%	CHARGE D'ENSEIGNEMENT	55%
EXAMINATEUR	10 %	SURVEILLANT	22%	SURVEILLANT	9%	INTERVENANT	19%
ARTISTE MUSICIEN	9%	INTERVENANT	10%				
INTERVENANT OCCASIONNEL	5%						

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

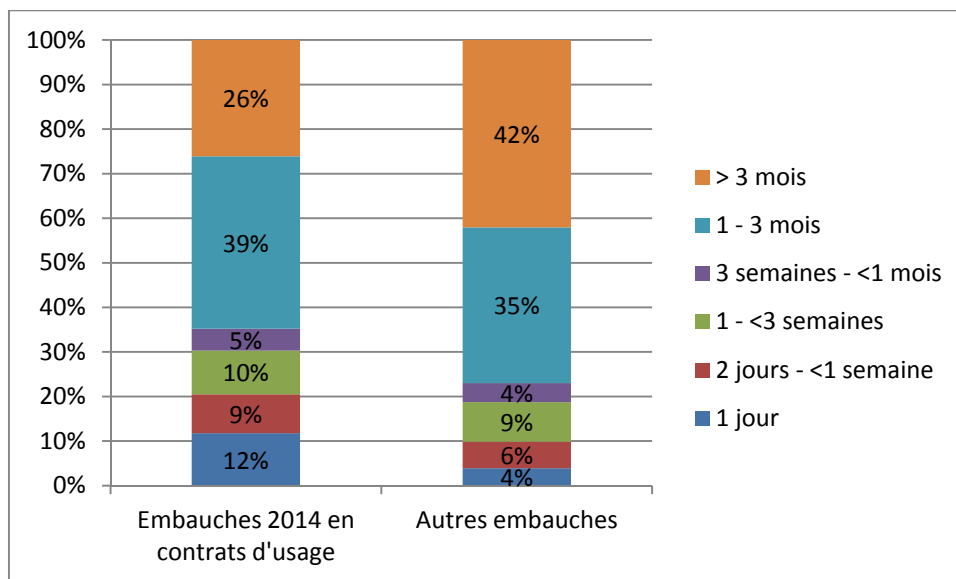
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	64	32	41	40	3,33	2,51
Autres embauches	91	69	37	35	2,23	1,29

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,06	1,46	1,23
Autres embauches	1,03	1,24	1,14

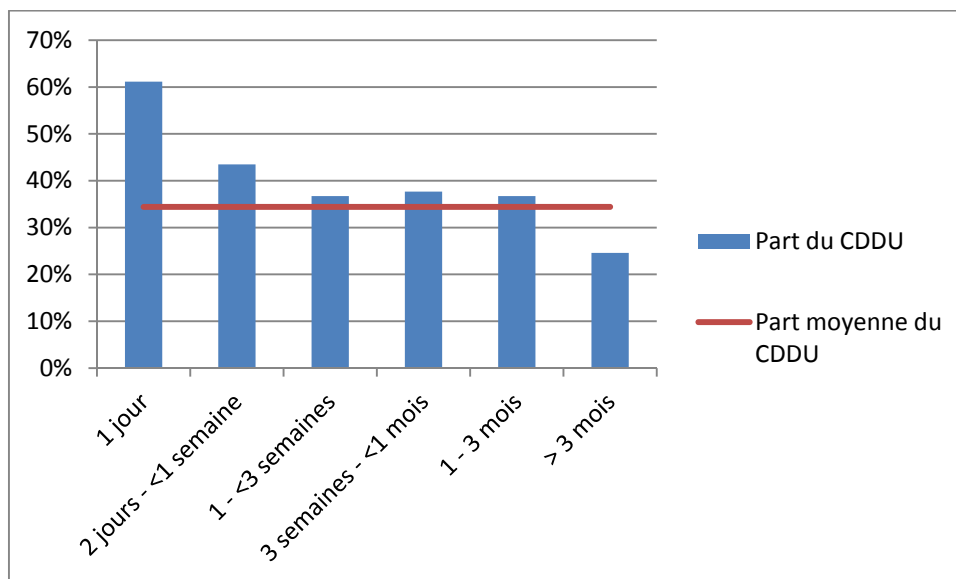
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 113 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



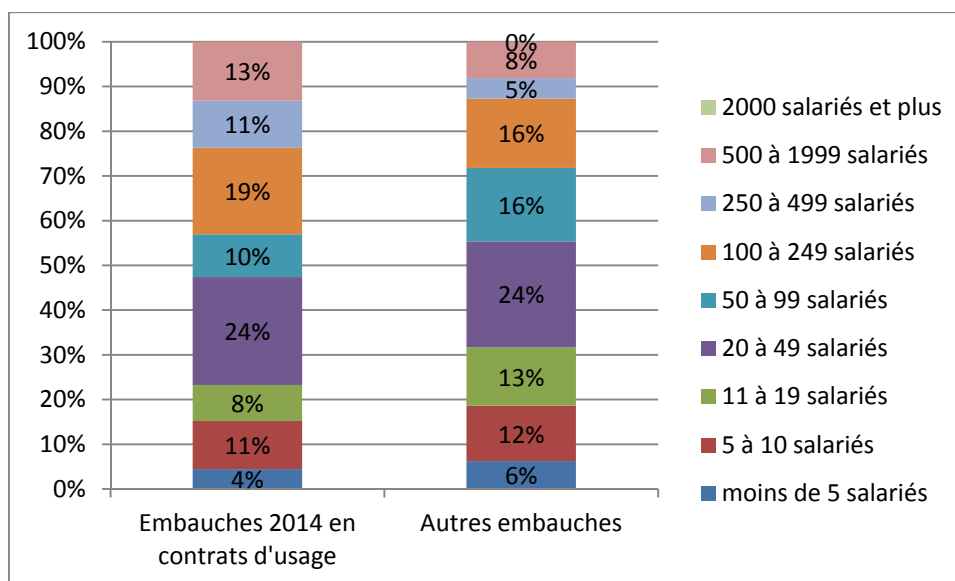
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 114 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



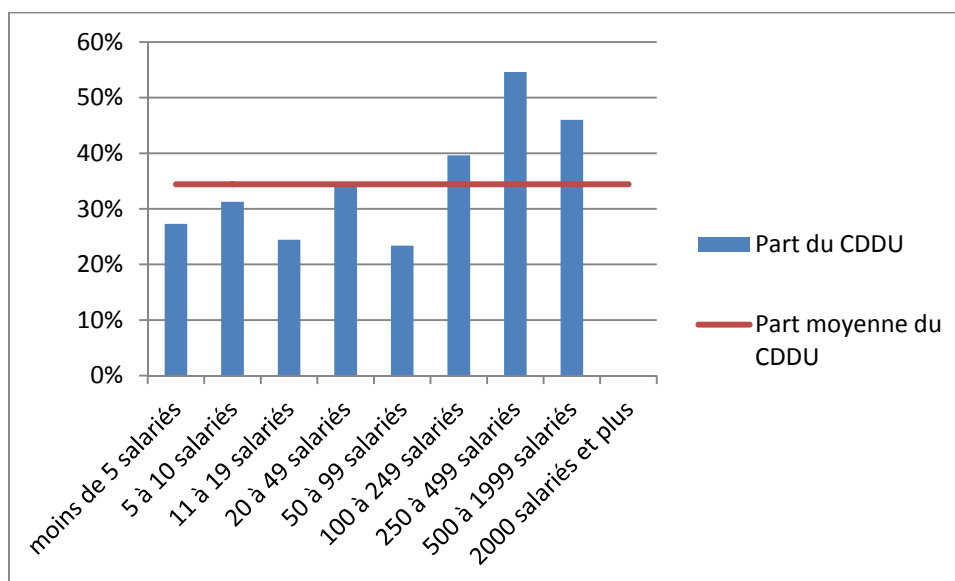
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 115 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

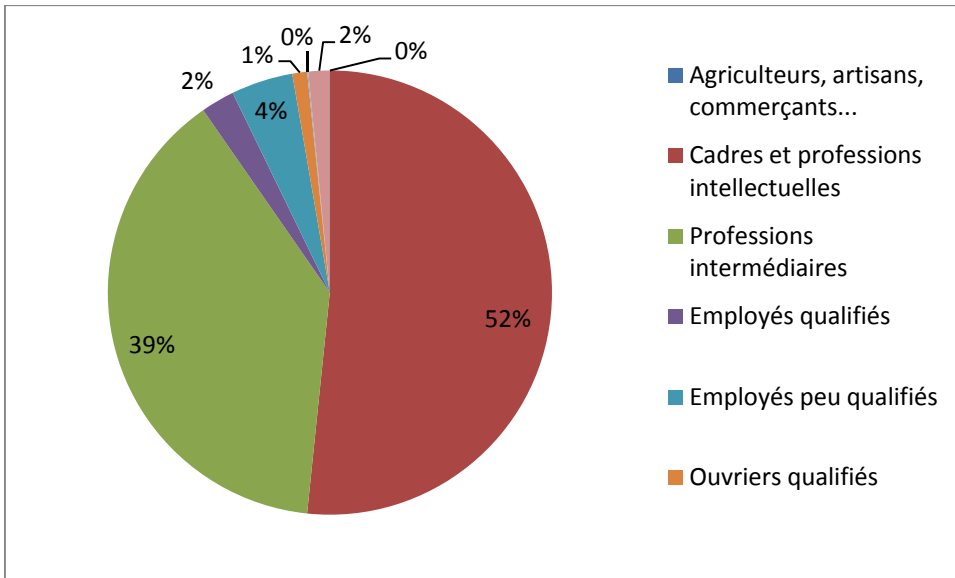
Graphique 116 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

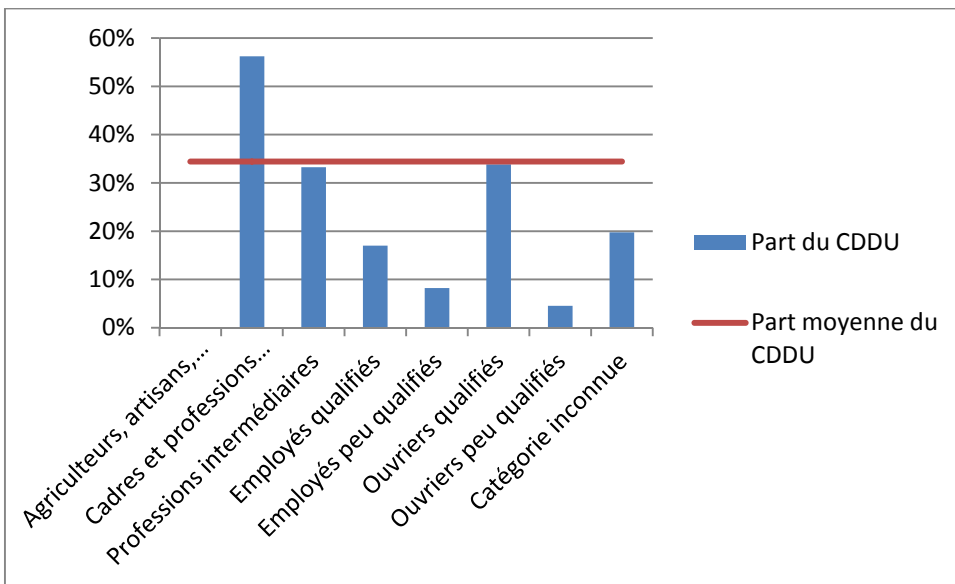


Graphique 117 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



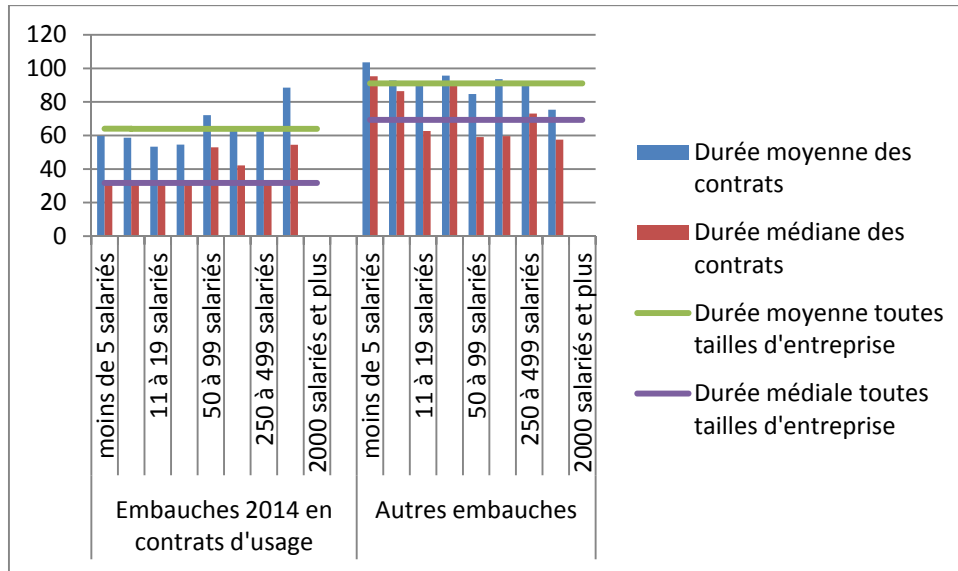
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 118 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 119 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DE LA RADIODIFFUSION, & DE LA CREATION ET DE L'EVENEMENT

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail.
- Les métiers correspondent aux accords collectifs avec deux catégories d'emploi, ceux relatifs aux artistes (38% de cadres et professions intellectuelles) et ceux des ouvriers et techniciens (44% de professions intermédiaires et 16% d'ouvriers qualifiés).
- Une embauche en CDDU sur deux est inférieure à 2 jours.
- La rotation de la main d'œuvre est importante (en moyenne 7 contrats par salarié).
- Le secteur représente 5% des embauches en CDDU en 2014.

	<b>Nombre de contrats</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Nombre d'ETP</b>	<b>Nombre de salariés pour 1 ETP</b>
Embauches 2014 en contrats d'usage	178 720	25 294	3 314	7,63
Autres embauches	30 662	10 207	1 824	5,60

*Source : ACOSS – DADS 2014*

Tableau 18 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
TECHNICIEN SON / TECHNICIEN LUMIERE / TECHNICIEN DE PLATEAU / TECHNICIEN PLATEAU	72%	COMEDIEN	40%	COMEDIEN	47%	OPERATEUR RALENTI / OPERATEUR DE PRISES DE VUES	34%
COMEDIEN	6%	TECHNICIEN SON / TECHNICIEN LUMIERE	25%	TECHNICIEN LUMIERE / TECHNICIEN SON / TECHNICIEN DE PLATEAU	38%	ASSISTANT D EXPLOITATION AV	23%
MONTEUR	5%	CHEF MONTEUR FLUX / CHEF OPERATEUR DU SON / CHEF OPERATEUR DE PRISES DE VUE AV	17%	RIGGER	7%	ASSISTANT SON	15%
REGISSEUR	12%	CONSTRUCTEUR DE DCORS	8%	REGISSEUR LUMIERE / AIDE LUMIERE	8%	CADREUR VIDEO	14%
ASSISTANT PLATEAU	4%	ASSISTANT D EXPLOITATION AV	11%			CONDUCTEUR DE MOYENS MOBILES	14%

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

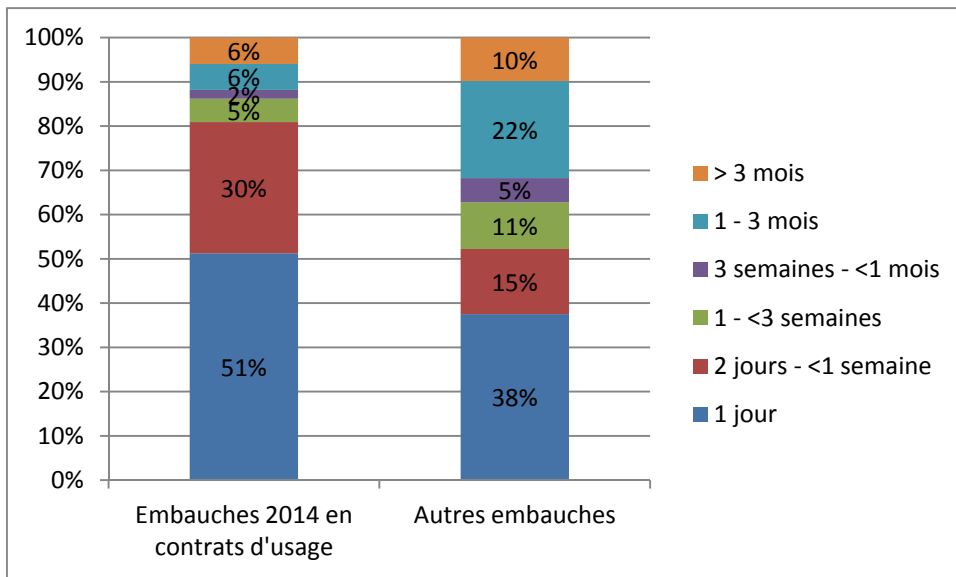
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	20	2	39	38	2,87	2,47
Autres embauches	32	5	37	36	2,65	2,22

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,76	7,07	2,41
Autres embauches	1,04	3,00	1,46

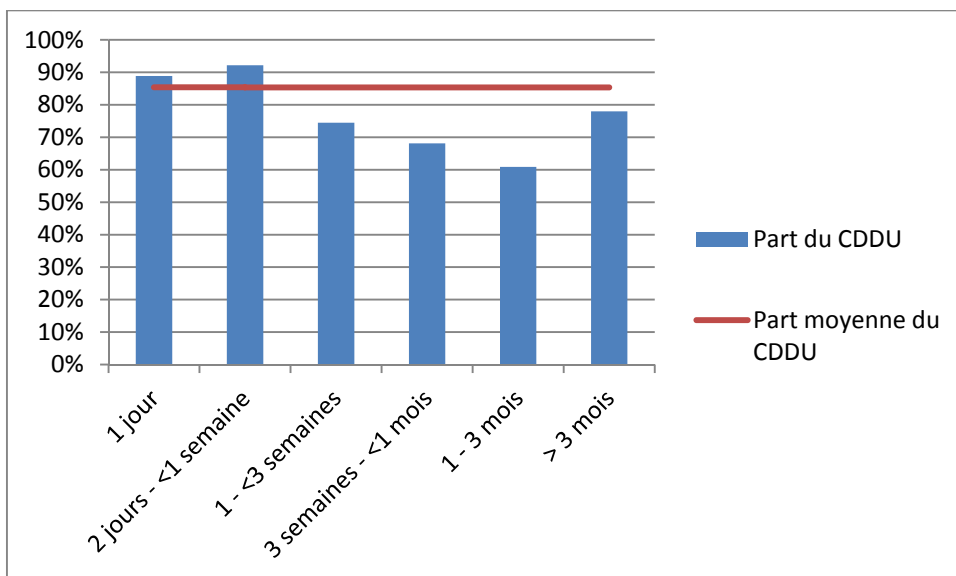
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 120 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



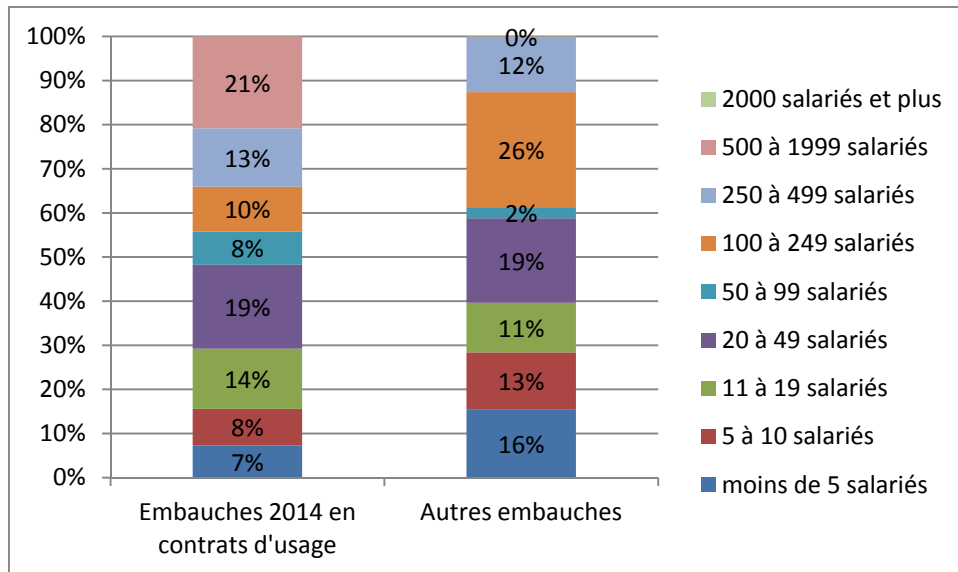
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 121 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



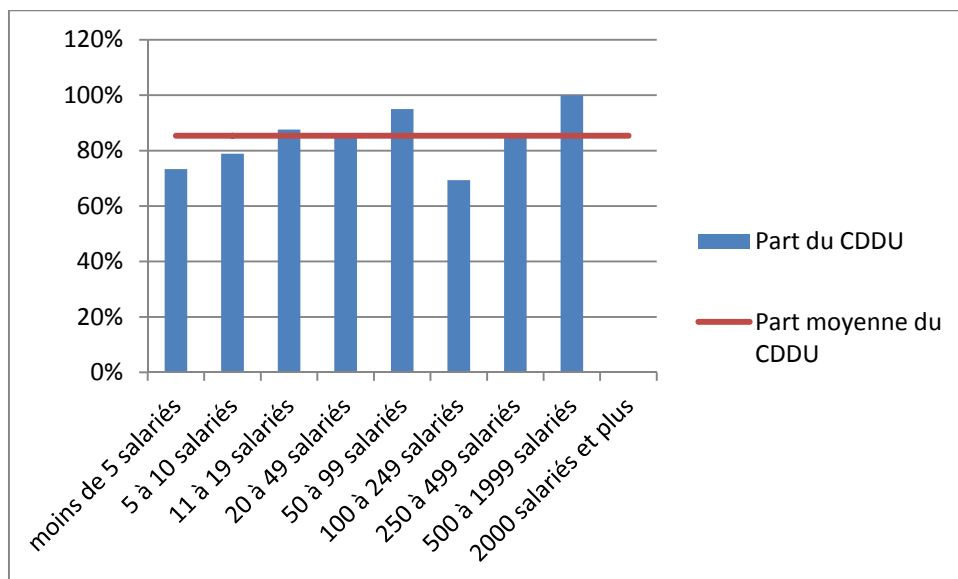
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 122 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



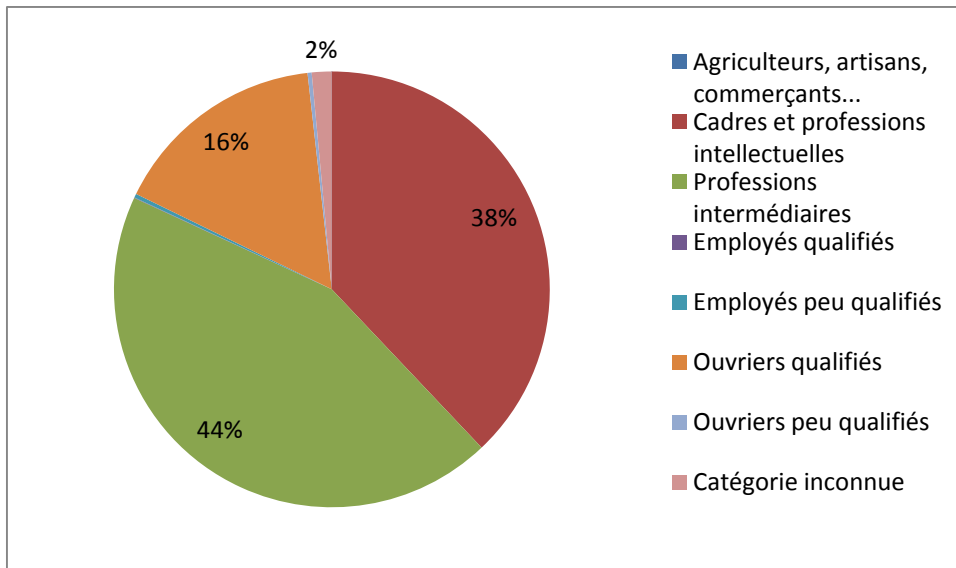
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 123 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



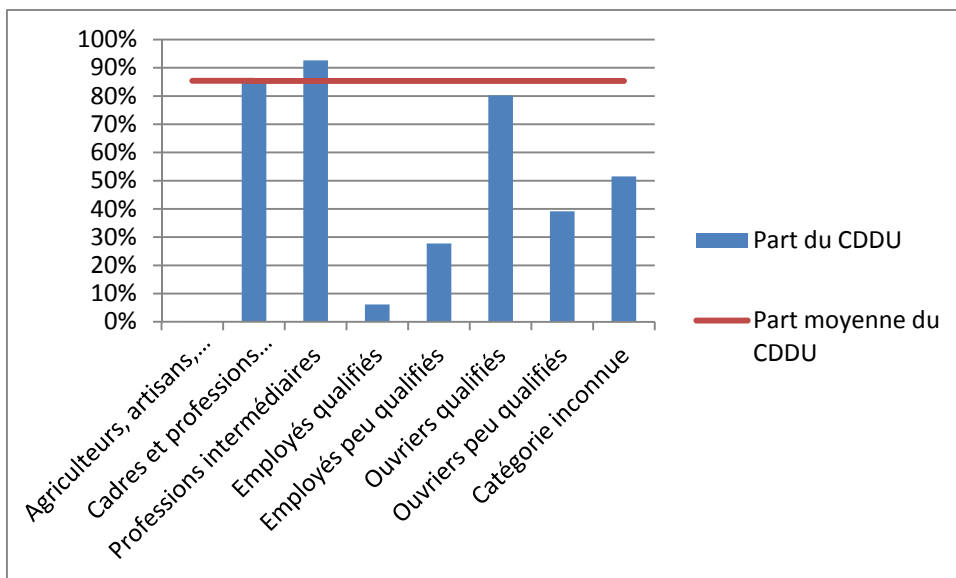
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 124 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



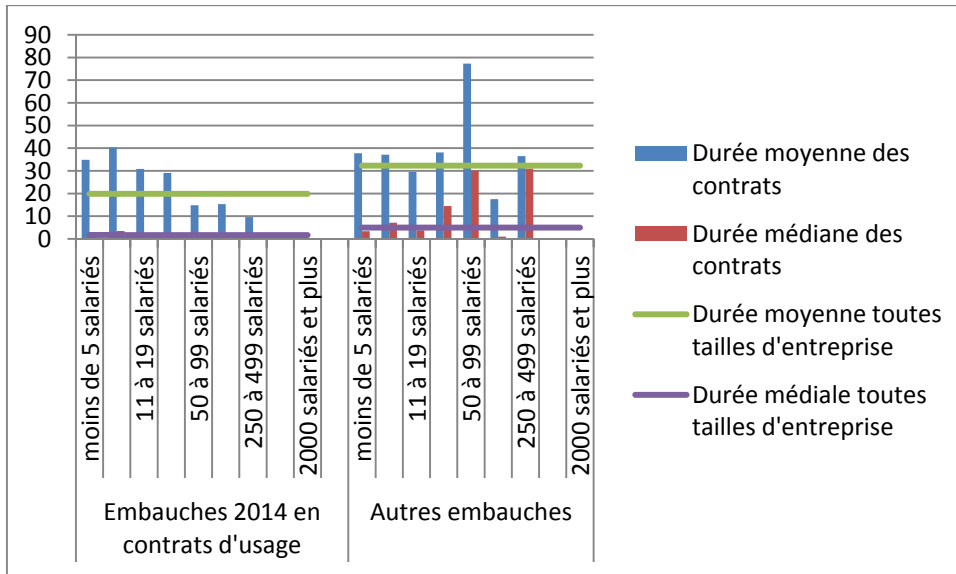
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 125 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 126 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014



# BRANCHES DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail.
- Les métiers correspondent aux accords collectifs avec deux catégories d'emploi, ceux relatifs aux artistes (66% de cadres et professions intellectuelles) et ceux des ouvriers et techniciens (19% de professions intermédiaires et 14% d'ouvriers qualifiés).
- Une embauche en CDDU sur deux est inférieure à 3 jours.
- Le secteur représente 8% des embauches en CDDU en 2014.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	258 906	100 787	11 350	8,88
Autres embauches	27 398	14 326	1 885	7,60

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 19 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
REALISATEUR	24%	ACTEUR DE COMPLEMENT	58%	ACTEUR DE COMPLEMENT	81%	ARTISTE DRAMATIQUE	39%
COMEDIEN	25%	CHEF MONTEUR / CHEF OPV / CHEF MONTEUSE / CHEF OPS	19%	ACTEUR	12%	ARTISTE INTERPRETE	19%
CHEF MONTEUR / CHEF OPV / CHEF MONTEUSE / CHEF ELECTRICIEN	25%	ACTEUR / COMEDIEN	14%	CHEF MONTEUR	4%	ACTEUR DE COMPLEMENT	30%
ACTEUR DE COMPLEMENT	16%	REALISATEUR	5%	REALISATEUR	3%	COMEDIEN	12%
CADREUR	9%	CADREUR	4%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

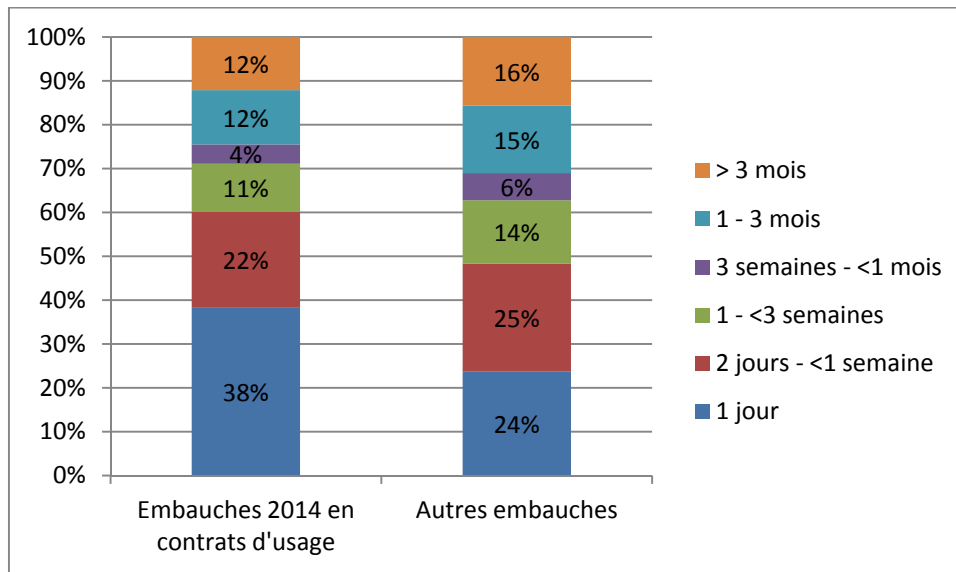
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	36	3	37	36	2,96	2,36
Autres embauches	45	8	36	34	2,86	2,43

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	2,01	2,57	1,67
Autres embauches	1,09	1,91	1,46

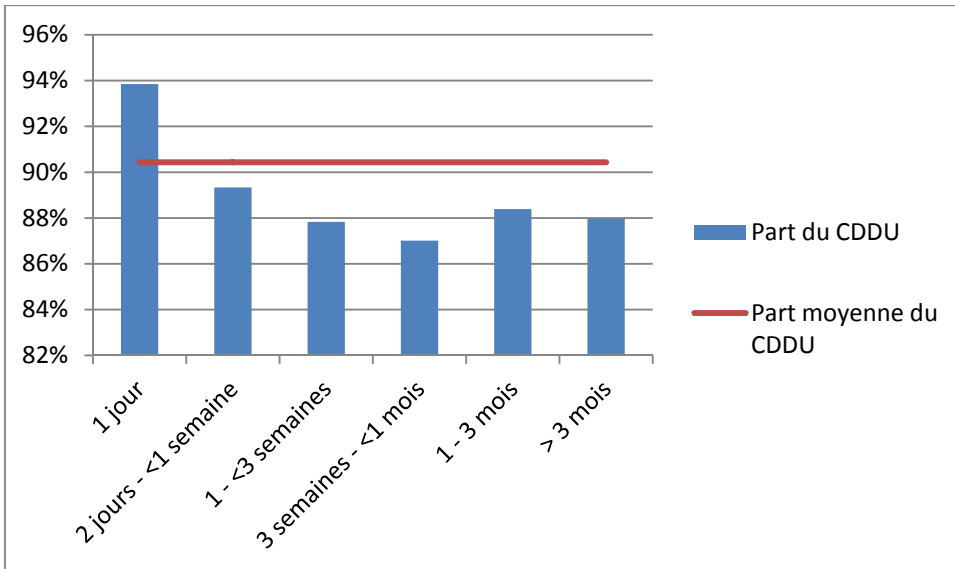
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 127 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



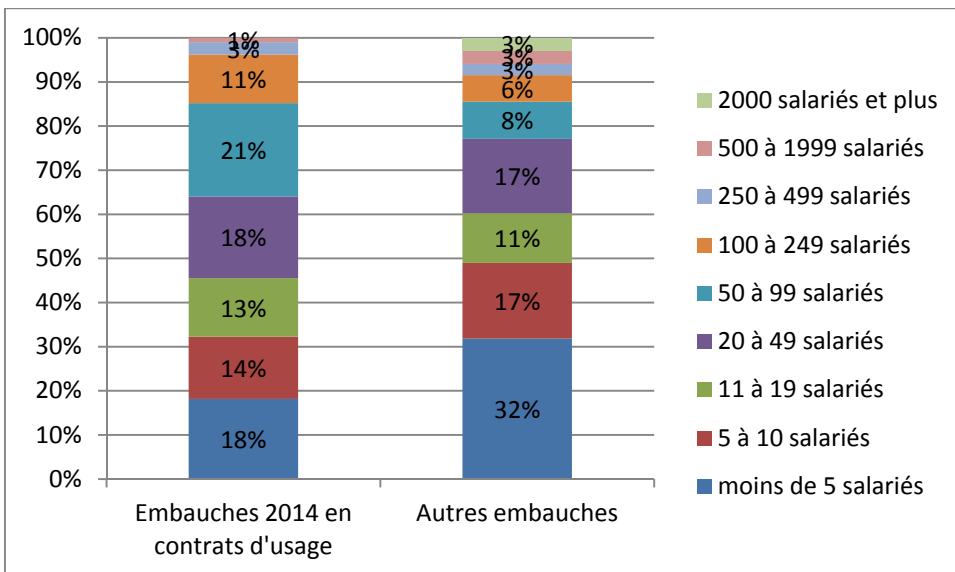
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 128 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



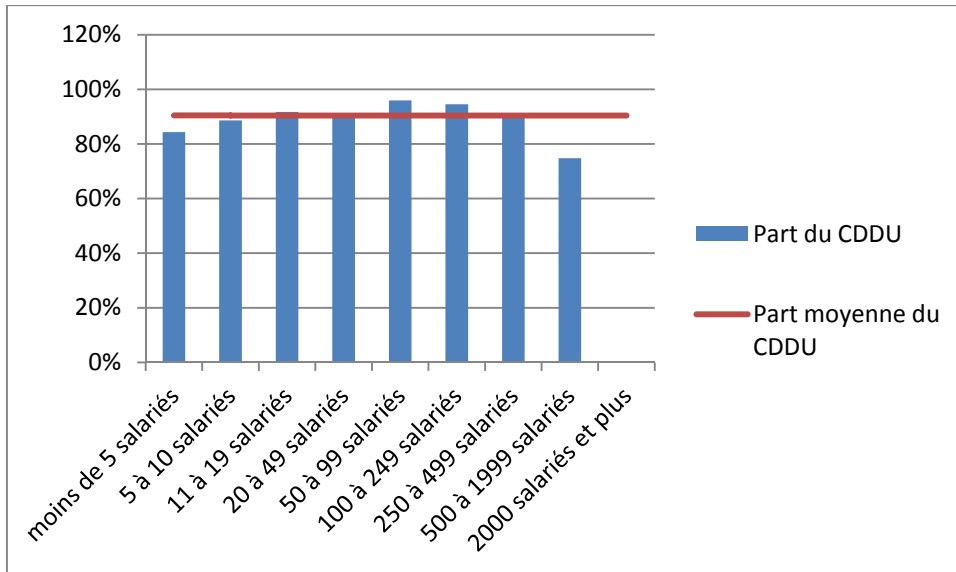
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 129 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



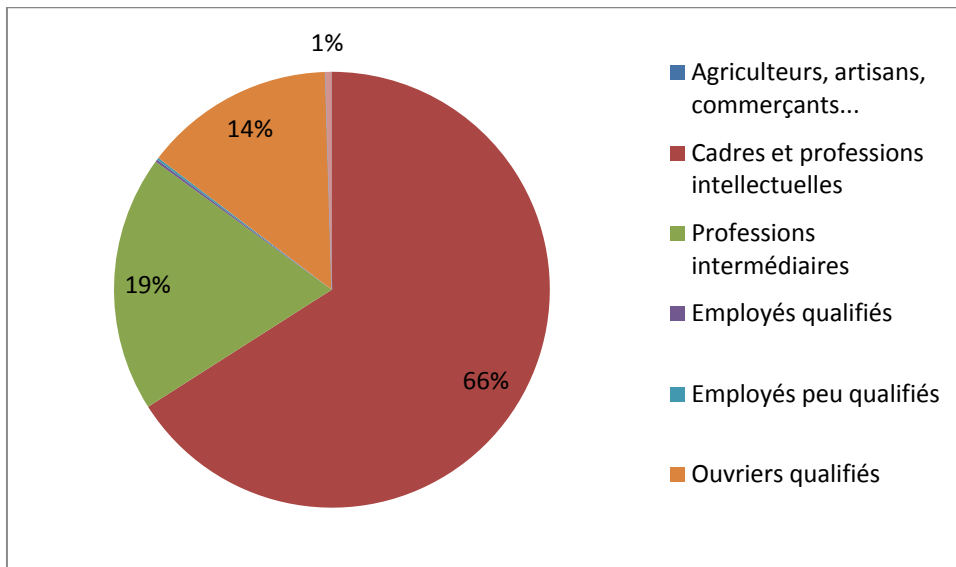
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 130 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



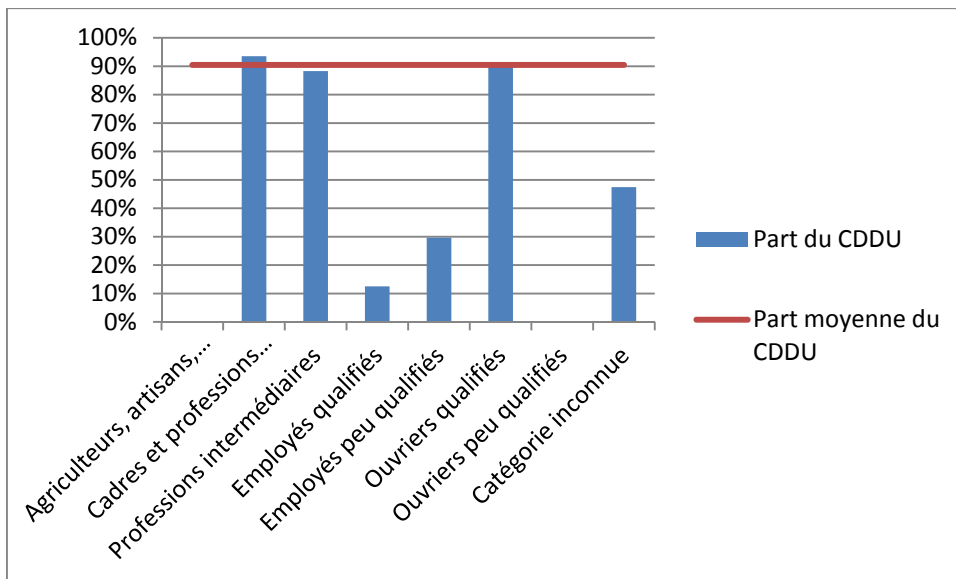
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 131 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



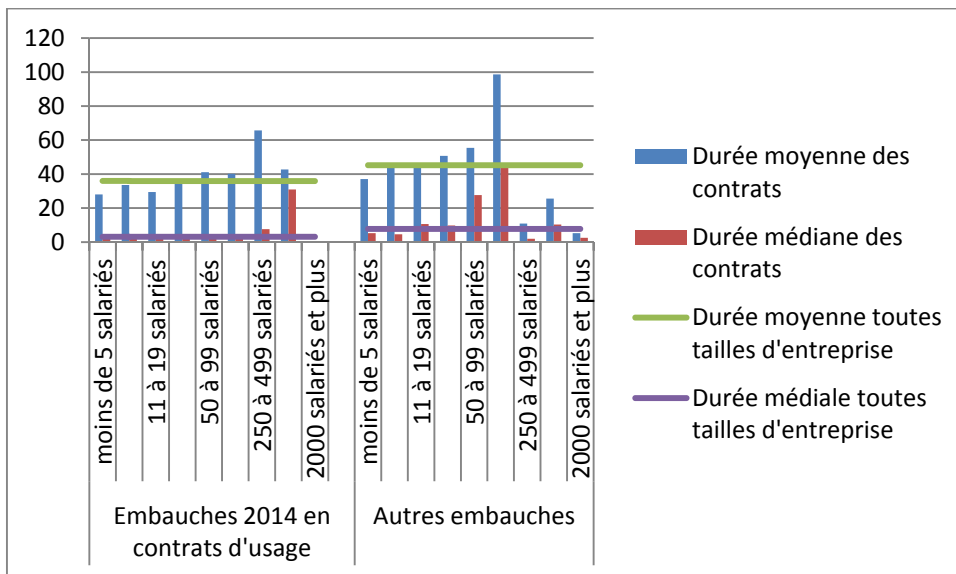
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 132 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 133 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DES JEUX

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est éligible au CDDU en raison d'accords conventionnels le prévoyant pour les métiers d'extra de restauration.
- Les emplois correspondent globalement aux métiers prévus conventionnellement même si on relève une légère dérive vers des emplois de croupier.
- Une embauche en CDDU sur deux est inférieure à 2 jours.
- La rotation de la main d'œuvre est importante (en moyenne 6 contrats par salarié).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	47 153	7 661	572	13,40
Autres embauches	8 477	5 370	1 222	4,40

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 20 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249	
MUSICIEN(NE)	35%	SERVEUR / BARMAN	58%	SERVEUR	42%
SERVEUR : BARMAN (POLYV.)	43%	PLONGEUR	11%	PLONGEUR	16%
CROUPIER EXTRA	9%	HOTESSE	11%	CHEF DE RANG	15%
PLONGEUR	7%	AGENT D'ENTRETIEN	10%	CROUPIER DEBUTANT	15%
EXTRA SERVEUR(SE)	6%	CROUPIER DEBUTANT	10%	COMMIS DE SALLE	12%

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

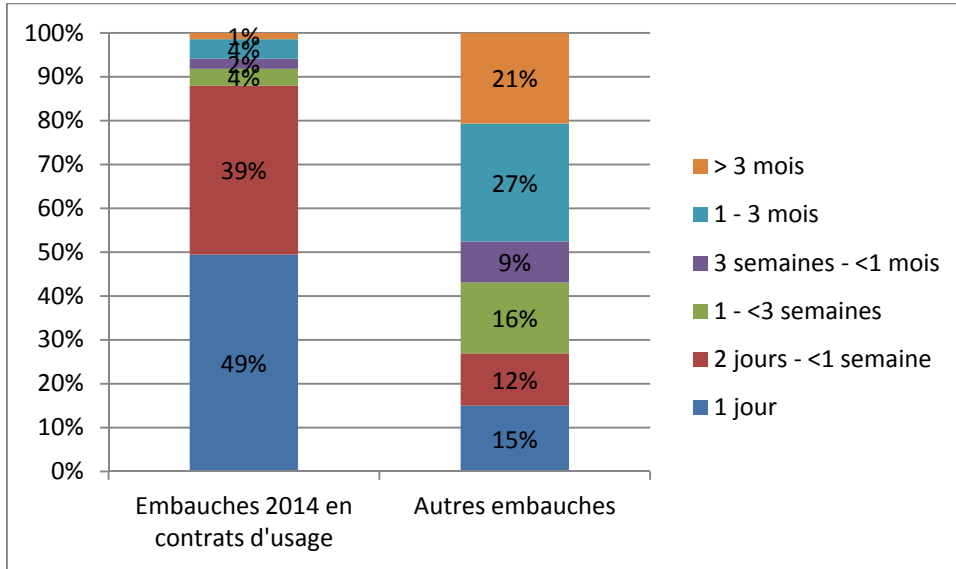
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	7	2	31	27	1,41	1,28
Autres embauches	58	27	29	25	1,40	1,23

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,12	6,15	3,85
Autres embauches	1,03	1,58	1,47

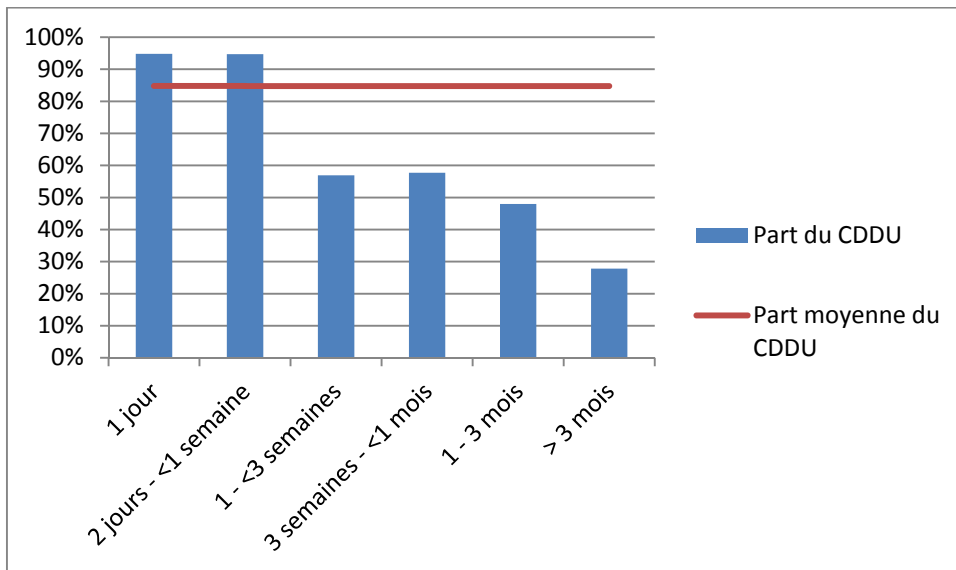
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 134 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



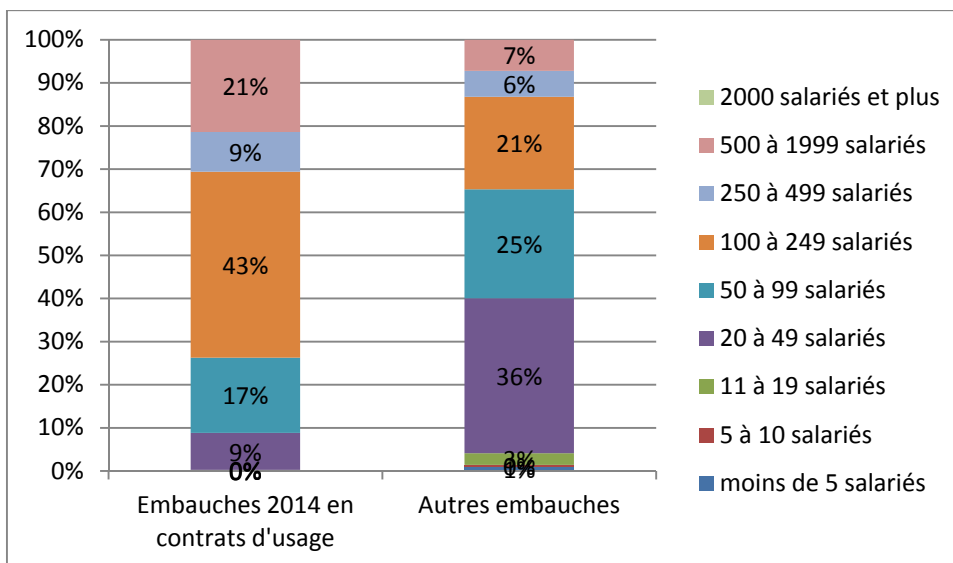
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 135 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



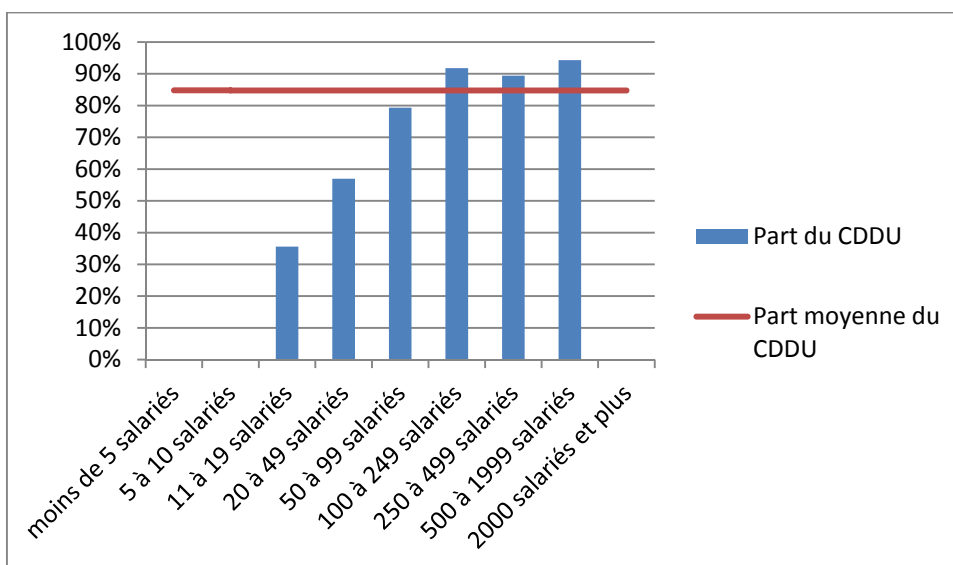
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 136 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



Source : ACOSS – DADS 2014

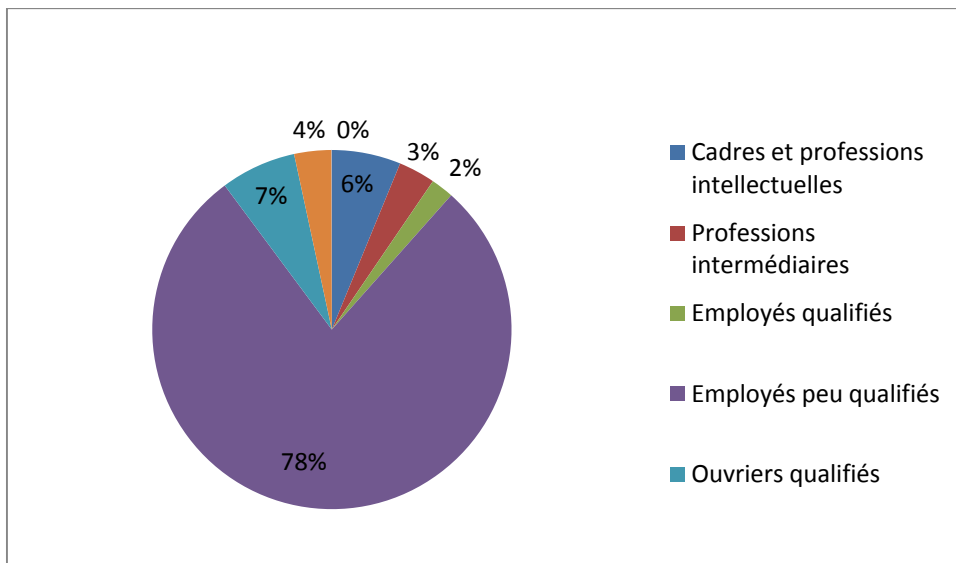
Graphique 137 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

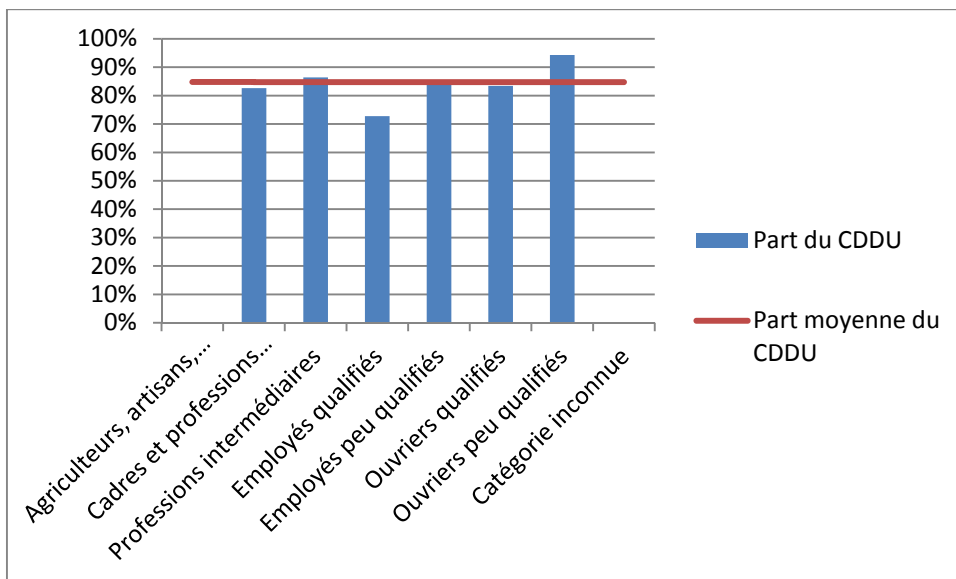


Graphique 138 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



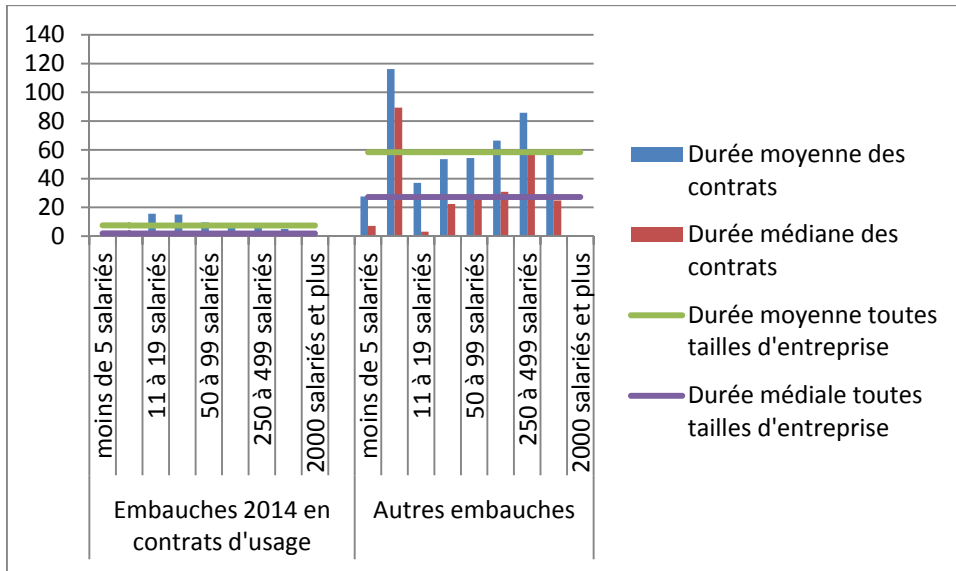
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 139 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 140 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## BRANCHES DES PARCS & DES ESPACES DE LOISIRS ET DE CULTURE

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail au titre « Centre de loisir et de vacances ».
- Une embauche en CDDU sur deux est inférieure à 2 jours.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	34 401	7 259	782	9,29
Autres embauches	73 307	35 351	7 060	5,01

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 21 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
HOMME TOUTE MAIN / EMPLOYE POLYVALENT	40%	ARTISTE NON CADRE	53%	EMPLOYE POLYV. RESTAURATIO N	38 %	TECHNICIE N(NE) NON CADRE	39%
SERVEUSE	20%	ANIMATEUR SURVEILLANT	34%	ANIMATEUR	18 %	VACATAIRE	37%
ANIMATEUR	18%	MUSICIEN	7%	EMPLOYE POLYVALENT	17 %	ARTISTE NON CADRE	19%
AGENT DE SECURITE	10%	MAITRE HOTEL	6%	MAITRE D'HOTEL EXTRA	16 %	TECHNICIE N(NE) CADRE	5%
MUSICIEN	12%			SERVEUR(SE)	11 %	ARTISTE CADRE	0%

Source : ACOSS – DADS 2014

### 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

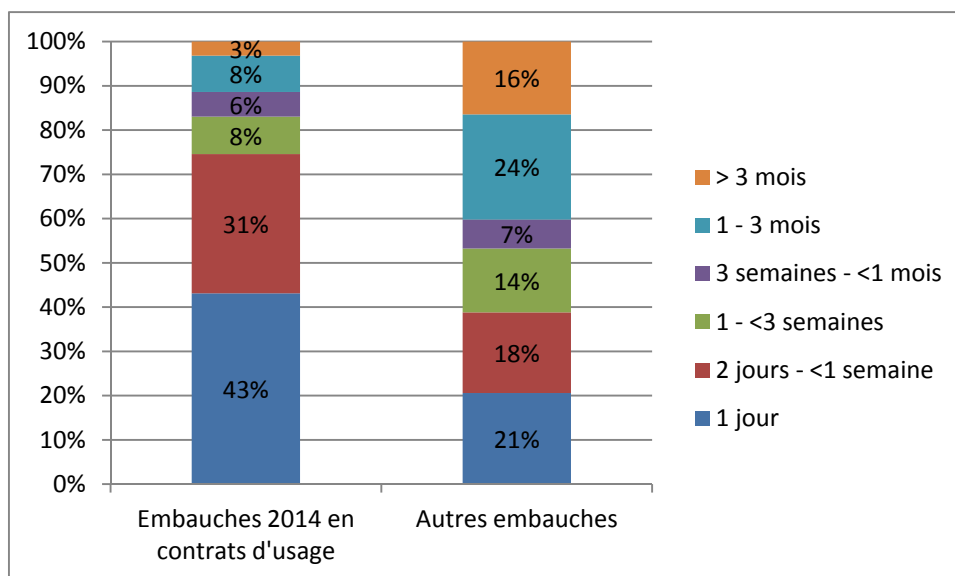
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	14	2	32	30	1,66	1,35
Autres embauches	47	16	27	24	1,49	1,19

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,06	4,74	1,74
Autres embauches	1,02	2,07	1,29

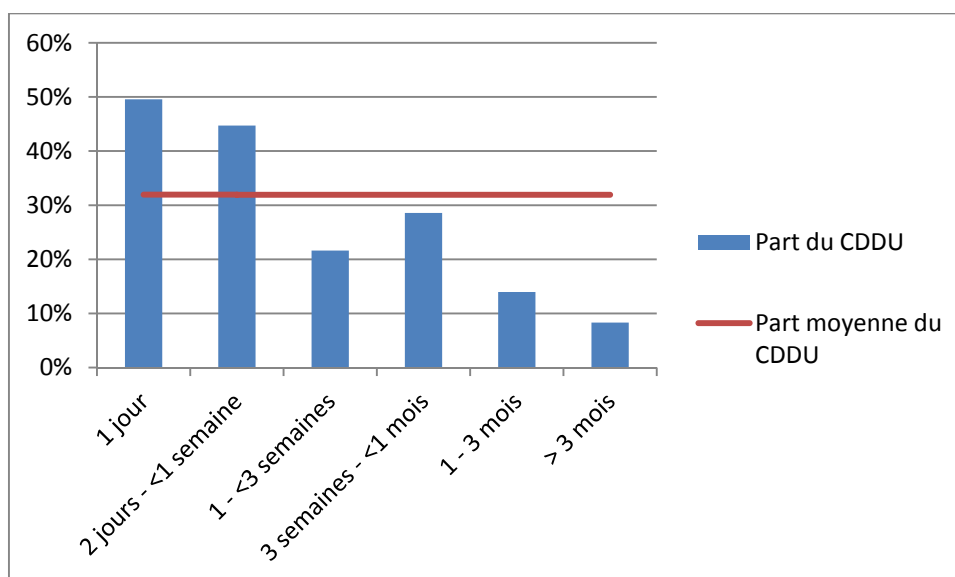
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 141 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



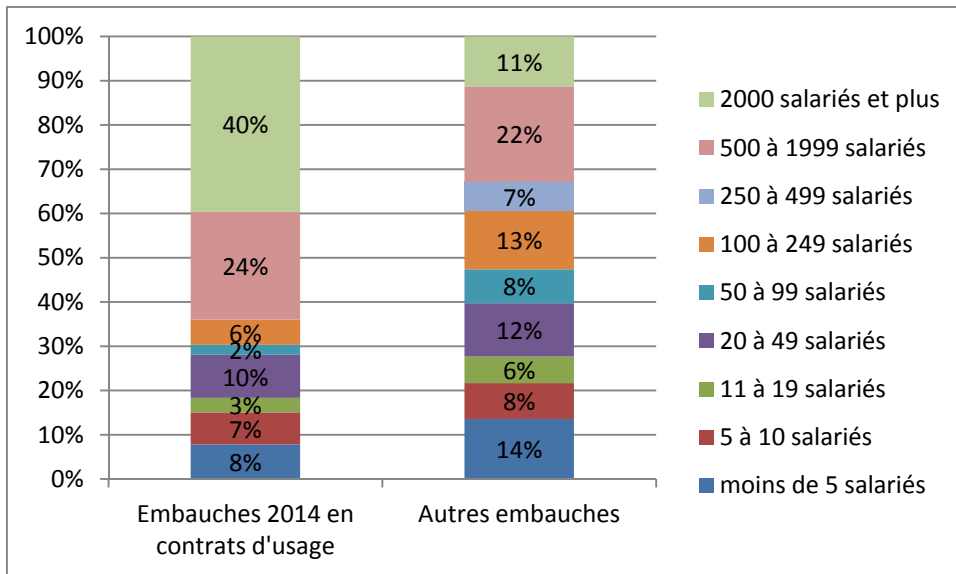
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 142 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



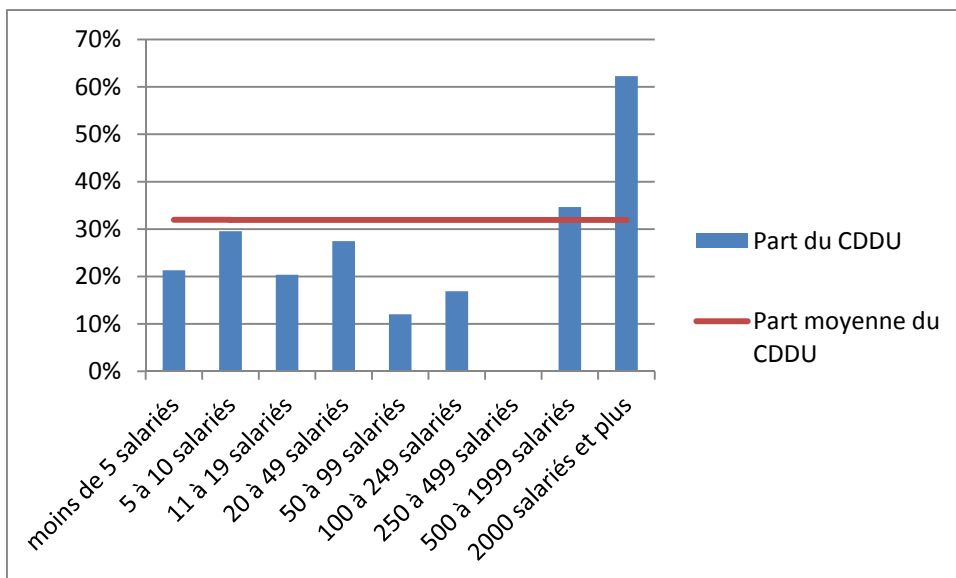
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 143 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



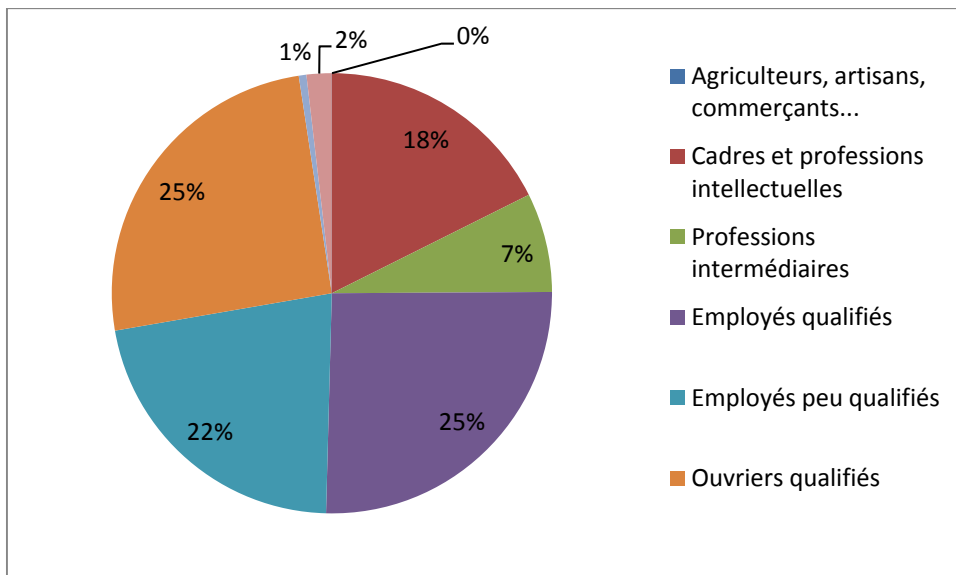
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 144 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



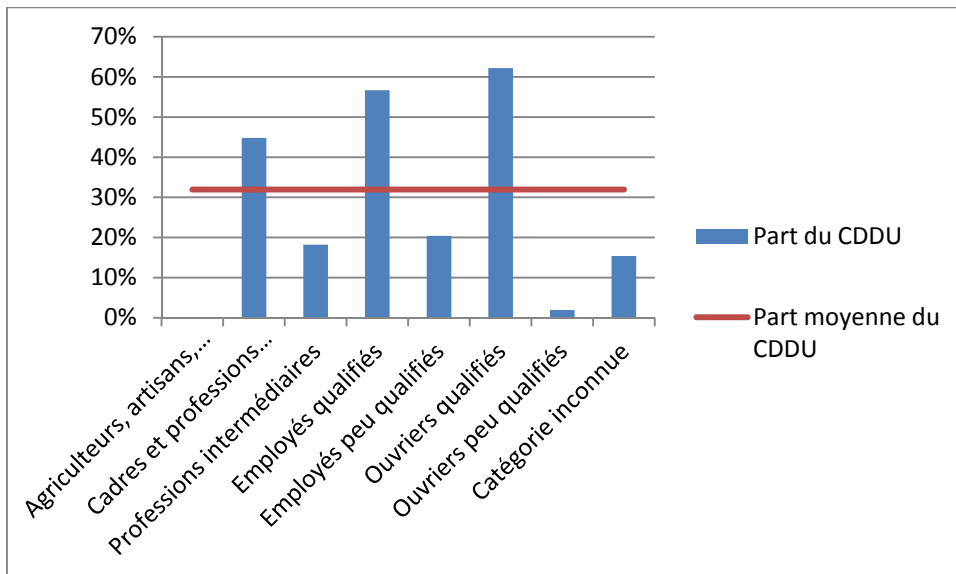
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 145 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



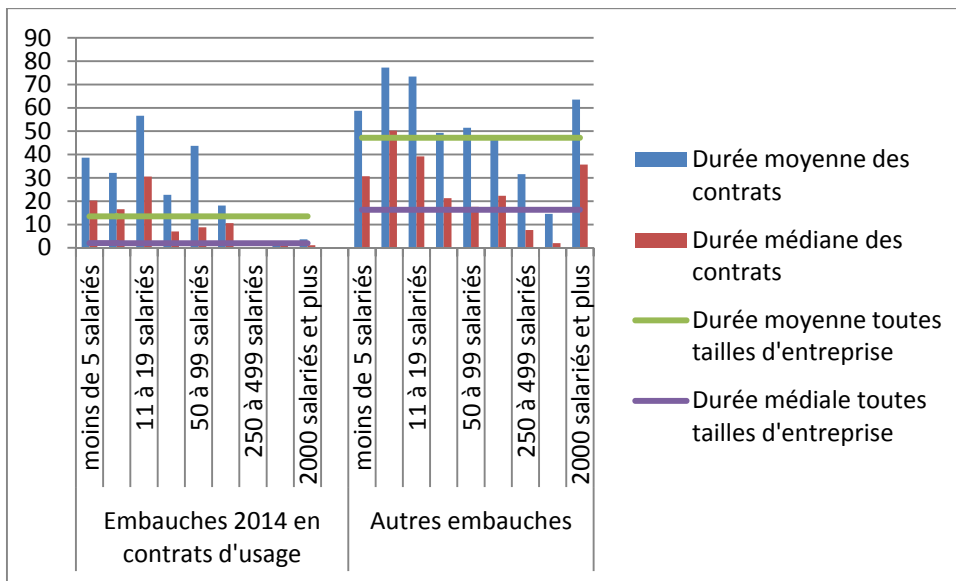
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 146 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 147 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES SOCIO CULTURELLES

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail au titre « Action culturelle », néanmoins, il n'y a pas de disposition conventionnelle le prévoyant.
- La diversité des métiers relatifs aux embauches en CDDU, notamment les métiers d'agent d'entretien, interroge sur la logique d'utilisation des CDDU.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	89 689	53 555	3 792	14,12
Autres embauches	272 350	166 474	20 876	7,97

Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 148 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
ANIMATEUR	57 %	ANIMATRICE	66 %	ANIMATEUR / C.EDUC ANIMATEUR	79%	ANIMAT EUR	100 %
ARTISTE MUSICIEN	11 %	MUSICIEN	17 %	AGENT DE SERVICE	7%		
AIDE MENAGE / EMPLOYE DE MENAGE	23 %	FORMATEUR OCCASIONNEL	6 %	AGENT D'ENTRETIEN	5%		
FORMATEUR	6 %	SERVEUSE	7 %	FORMATEUR(TRICE ) OCCASIONNEL(LE / CONFERENCIER	6%		
JURY	2 %	AGENT DE SERVICE	4 %	DIRECTEUR	3%		

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	35	16	31	26	1,37	1,11
Autres embauches	50	22	28	23	1,21	1,05

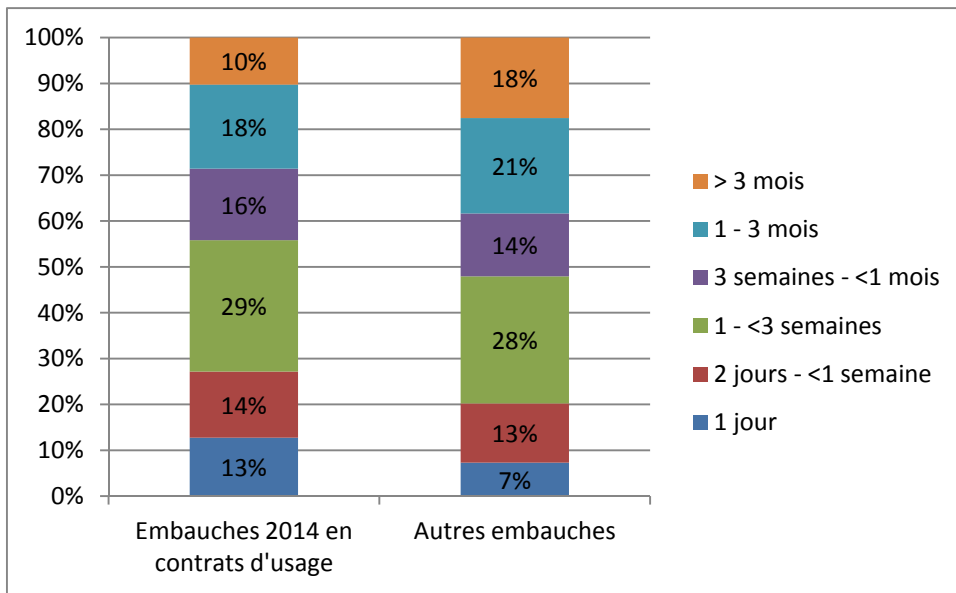
Source : ACOSS – DADS 2014



	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,04	1,67	1,39
Autres embauches	1,09	1,64	1,30

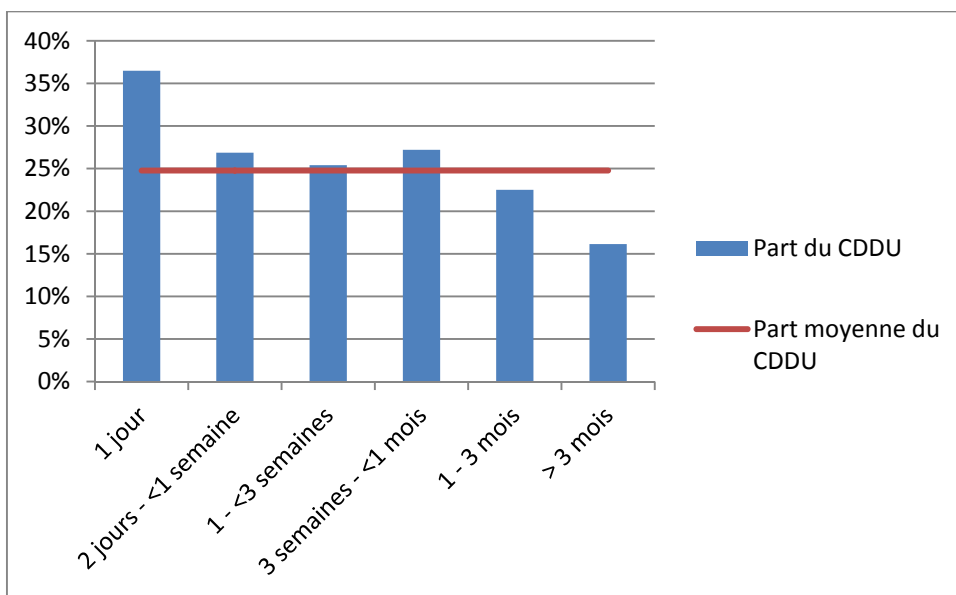
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 149 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



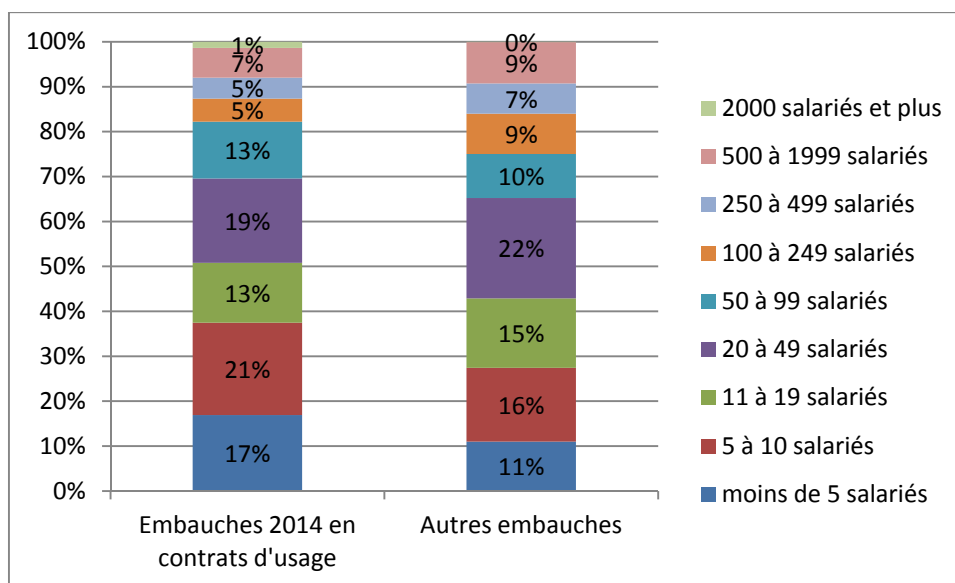
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 150 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



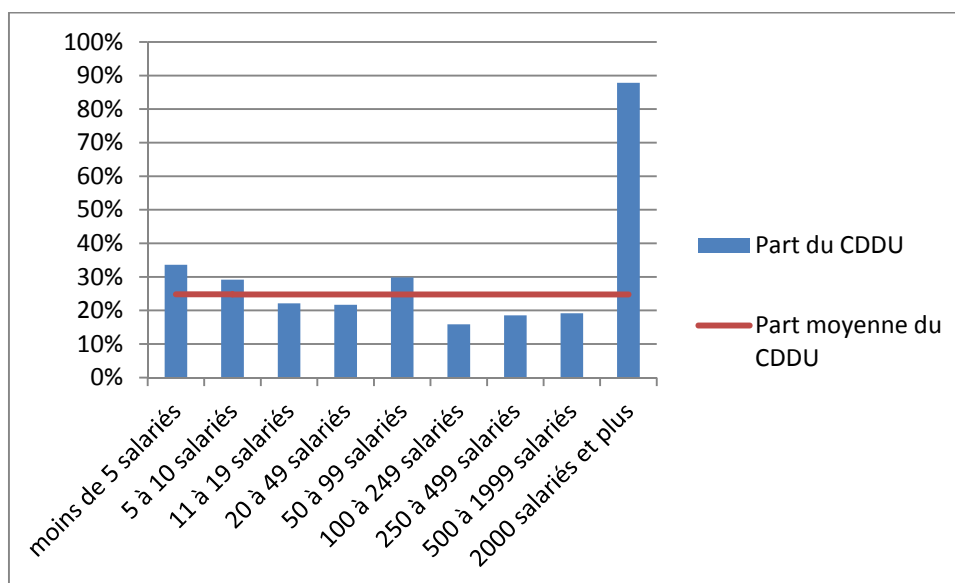
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 151 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



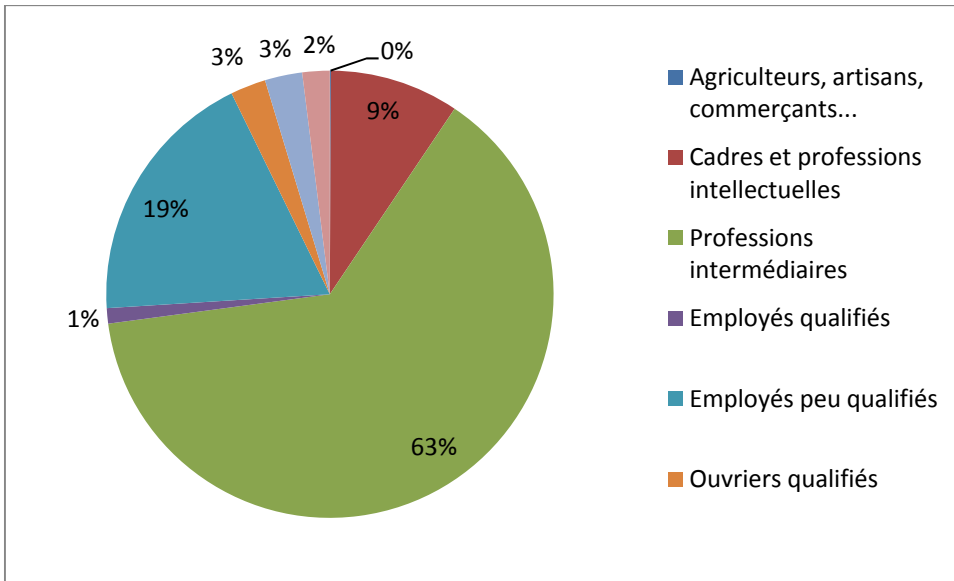
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 152 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



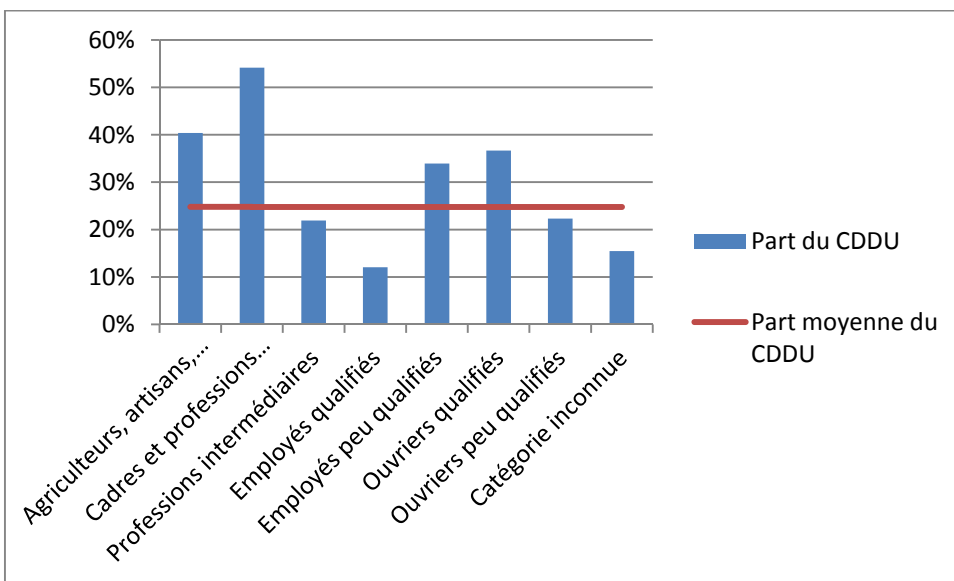
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 153 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



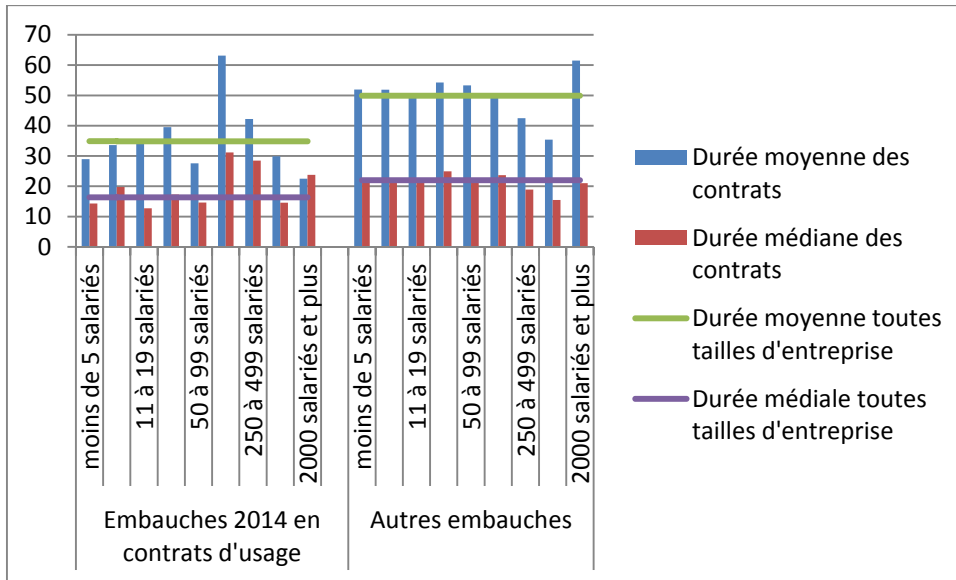
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 154 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 155 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DU SPECTACLE VIVANT

## 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail.
- Les métiers correspondent aux accords collectifs avec deux catégories d'emploi, ceux relatifs aux artistes (64% de cadres et professions intellectuelles) et ceux des ouvriers et techniciens (21% de professions intermédiaires et 13% d'ouvriers qualifiés).
- Une embauche en CDDU sur deux est inférieure à 3 jours.
- Le secteur représente 15% des embauches en CDDU en 2014.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	515 632	122 325	15 377	7,95
Autres embauches	85 856	38 199	3 903	9,79

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 22 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
	5		4		3		2
MUSICIEN	1	MUSICIEN	2	MACHINISTE	4	HABILLEUR(SE)	9
	%		%		%		%
ARTISTE DRAMATIQUE	2		1		2	MUSICIEN DE LA FOSSE D'ORCHESTRE	2
	3	MACHINISTE	6	MUSICIEN	7		6
	%		%		%		%
METTEUR EN SCENE	7		1	ELECTRICIE N	1	COMEDIEN	2
	%	ARTISTE DRAMATIQUE	2		3		2
		TECHNICIEN DE PLATEAU / TECHNICIEN SON	3	TECHNICIEN DE PLATEAU	6	MACHINISTE	2
COMEDIEN	1		2		1		1
	2		3	ARTISTE DRAMATIQUE	1		1
	%		%		0	ECLAIRAGISTE	1
ARTISTE CHOREGRAPHIQUE	7	ELECTRICIEN	8		%		%
	%		%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

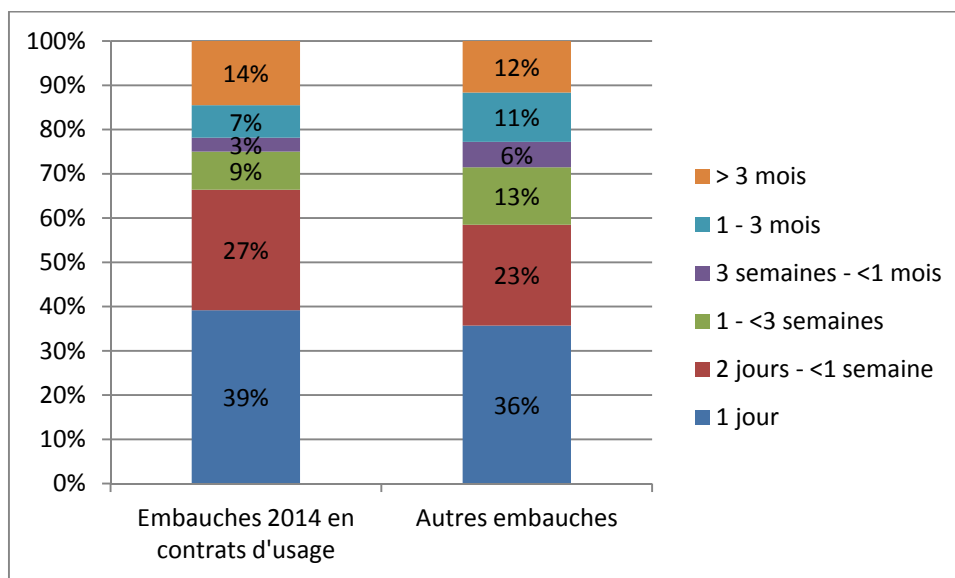
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	41	3	39	38	2,00	1,66
Autres embauches	34	4	35	32	1,96	1,38

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	2,14	4,22	2,12
Autres embauches	1,08	2,25	1,75

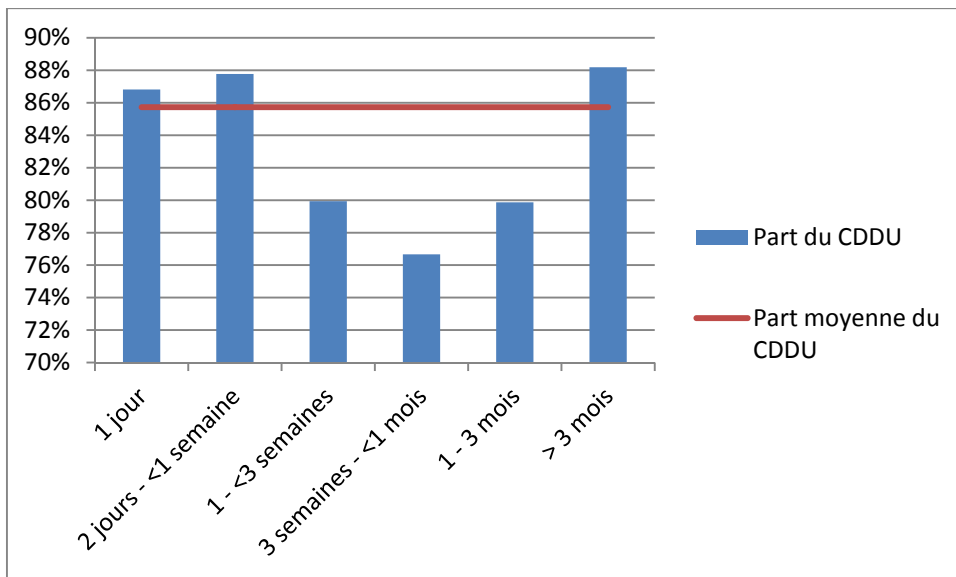
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 156 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



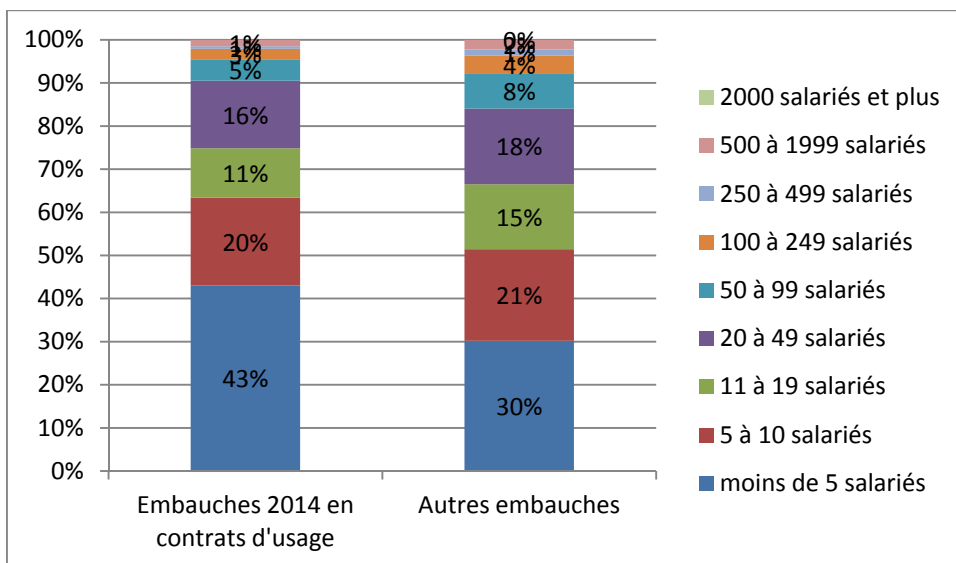
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 157 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



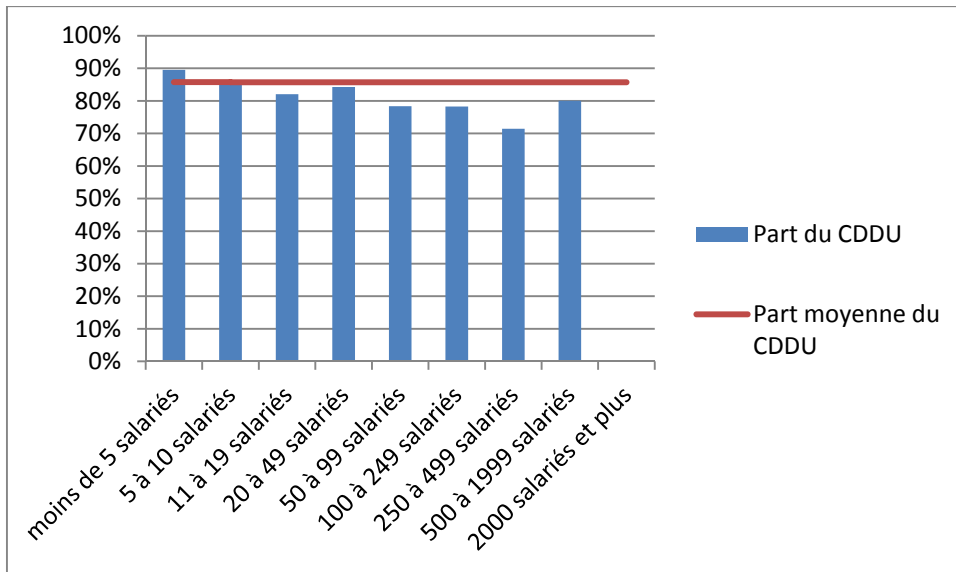
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 158 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



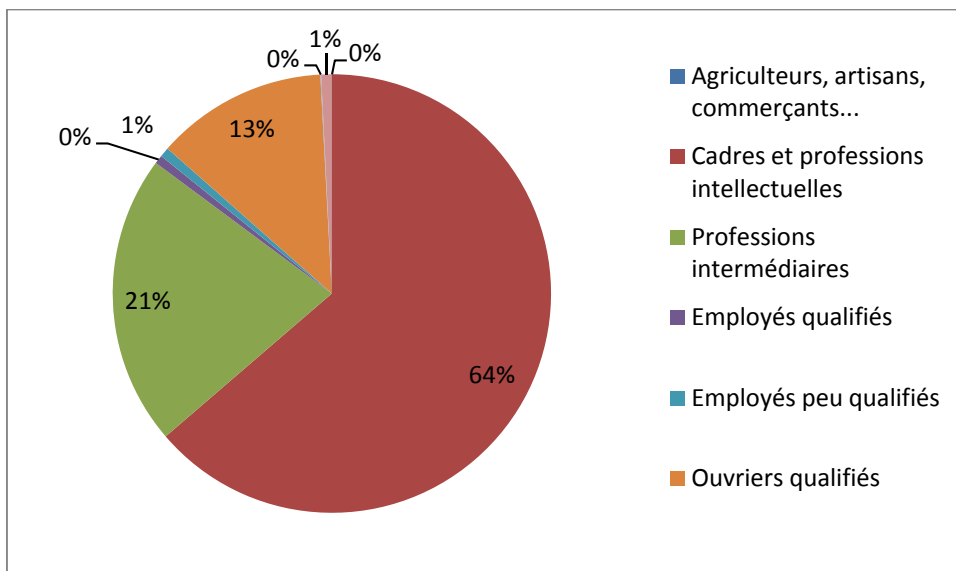
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 159 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



Source : ACOSS – DADS 2014

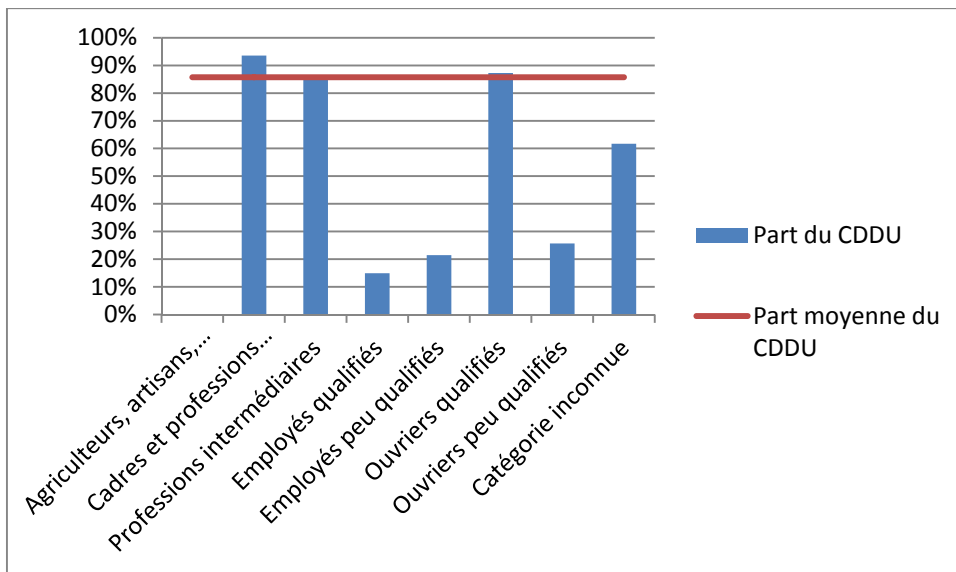
Graphique 160 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

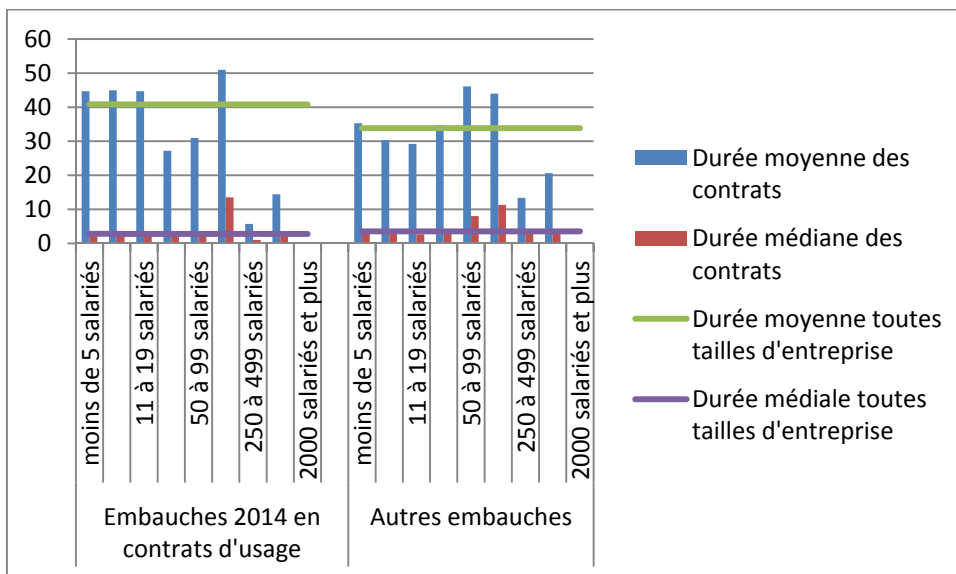


Graphique 161 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 162 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

# BRANCHES DU SPORT & DES ARTICLES DE SPORT

## 1. PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

### Remarques :

- Le secteur est cité comme éligible au CDDU dans le code du travail au titre du « Sport professionnel » et dans la convention collective au titre de l'organisation des grandes manifestations sportives.
- Il y a une très forte dérive dans l'usage du CDDU au profit de métiers non éligibles au CDDU (vendeur, animateur sportif...).

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	17 127	12 544	1 835	6,84
Autres embauches	138 764	97 961	17 626	5,56

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 23 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
CONTROLEUR	37 %	EDUCATEUR SPORTIF / ANIMATEUR SPORTIF	29%	INITIATEUR SOCIO-SPORTIF / EDUCATEUR SPORTIF / ANIMATEUR SPORTIF	42%	EDUCATEUR SPORTIF / ANIMATEUR SOCIO CULTUREL	69%
EDUCATEUR SPORTIF / ANIMATEUR SPORTIF	31 %	JOUEUR PROFESSIONNEL / SPORTIF PROFESSIONNEL	44%	AGENT DE GARDERIE / STADIER / AGENT SURVEILLANCE/SECURITE	23%	FORMATEUR	16%
FORMATEUR / ENTRAINEUR	17 %	FORMATEUR / ENTRAINEUR	12%	CHARGE(E) DE MISSION	10%	CONTROLEUR	14%
VENDEUSE	10 %	EXTRA / VENDEUR EXTRA	7%	FOOTBALLEUR PROFESSIONNEL / JOUEUR DE RUGBY / JOUEUR PROFESSIONNEL	25%		
SKIMAN	5%	GUICHETIER / STADIER SECURITE	8%				

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

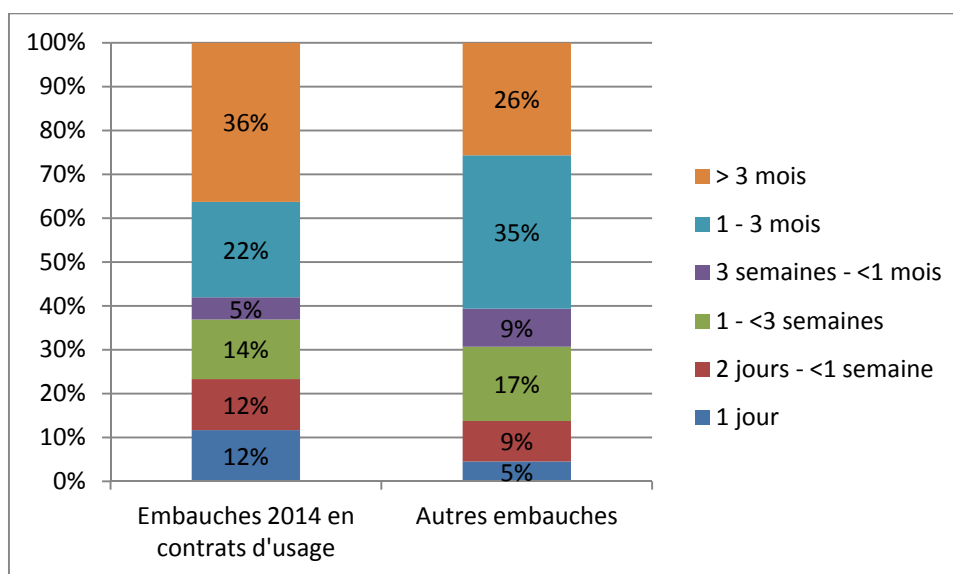
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	75	38	31	28	2,67	1,24
Autres embauches	69	38	28	24	1,64	1,21

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,02	1,37	1,19
Autres embauches	1,07	1,42	1,15

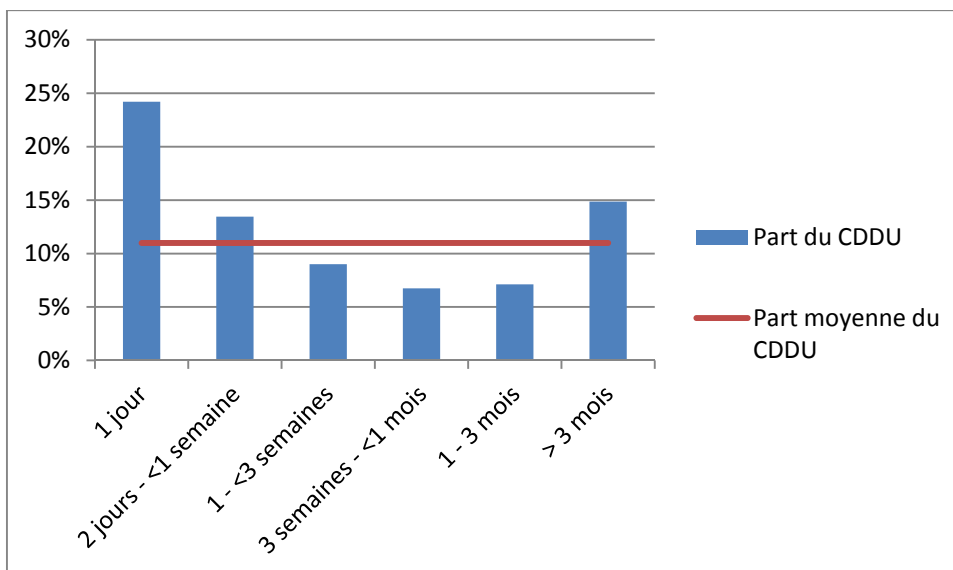
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 163 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



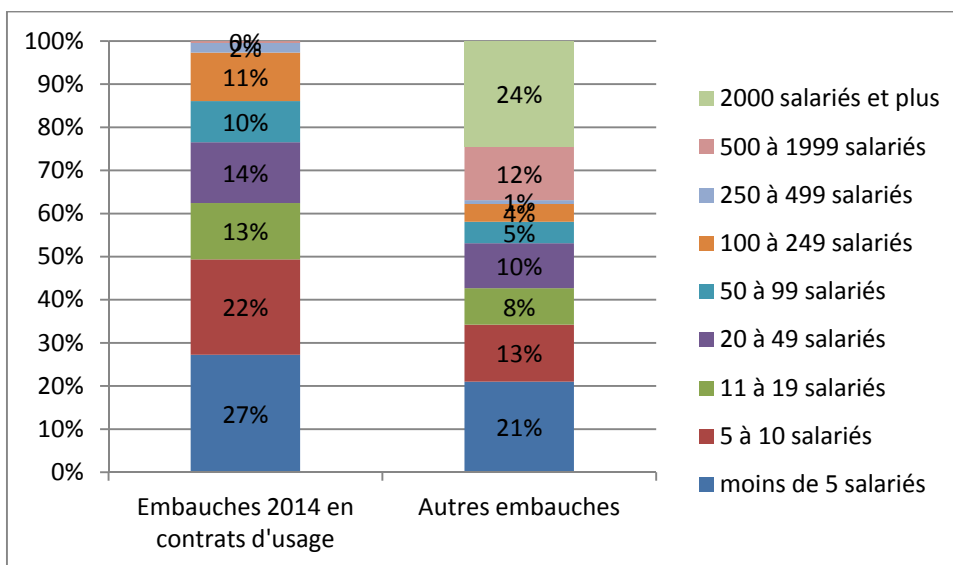
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 164 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



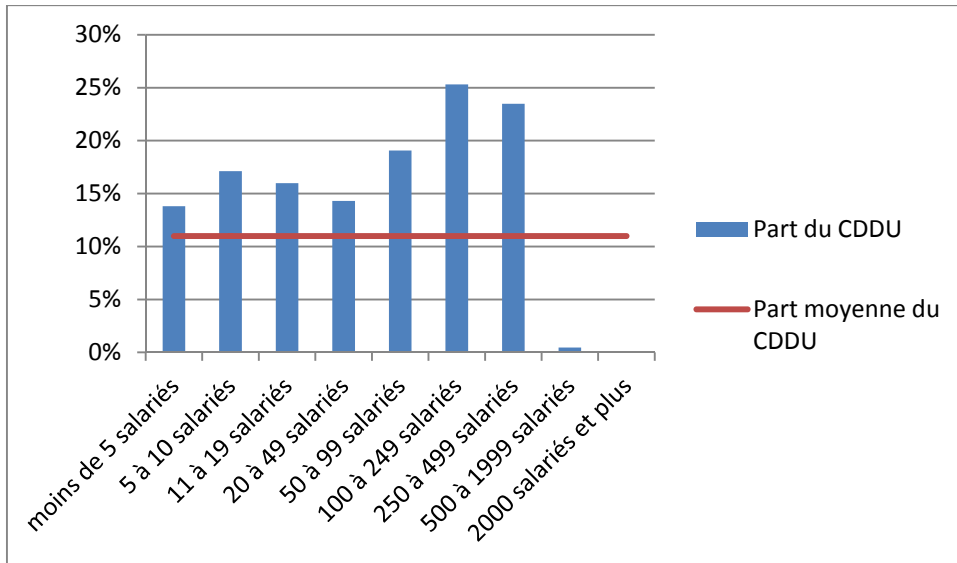
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 165 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



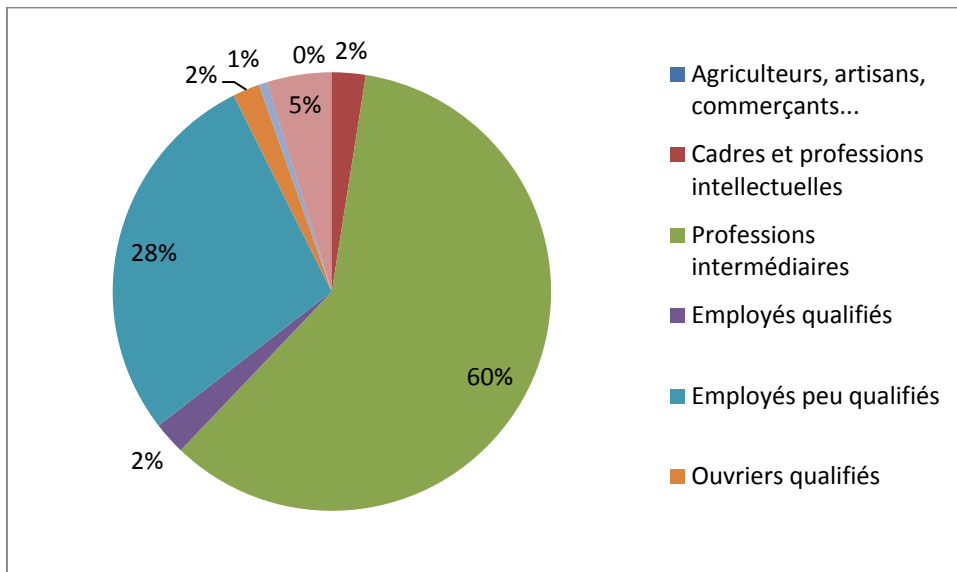
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 166 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



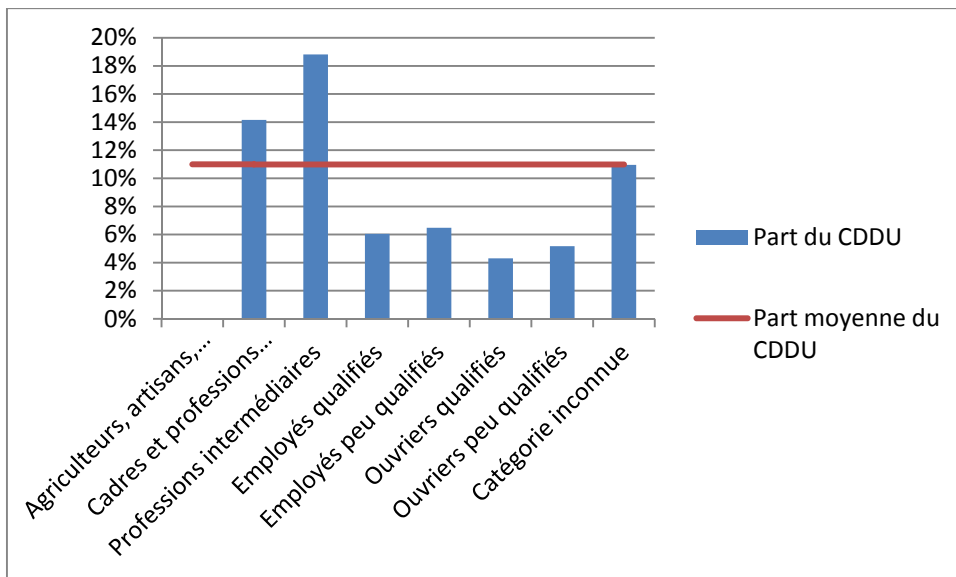
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 167 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



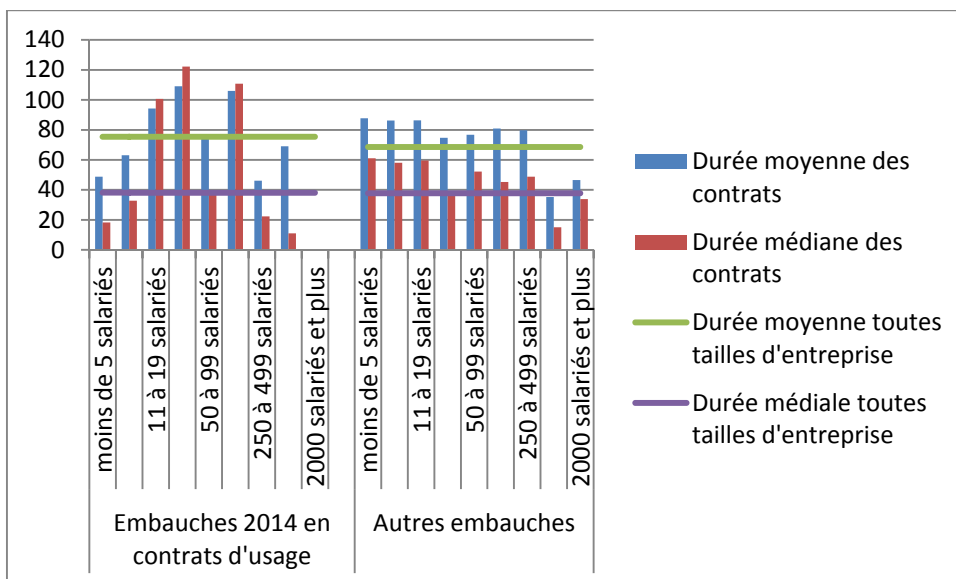
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 168 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 169 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014

## SANS CONVENTION COLLECTIVE (ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES ET AUDIOVISUEL PUBLIC)

### 1 PORTRAIT DU CDDU DANS LA BRANCHE

#### Remarques :

- Deux secteurs liés à aucune convention collective sont concernés ; il s'agit d'une part des associations intermédiaires et d'autre part de l'audiovisuel public. L'analyse en fonction des métiers, fondée sur la base de 50% des embauches en CDDU réalisées en 2014, permet d'établir qu'entre 44% et 64% des contrats concernent les activités de service à la personne et 28% relèvent du spectacle enregistré. Environ 10% des embauches hors convention collective ressortent d'autres métiers (ex : animateur et formateur).
- L'âge moyen (et médian) est de 41 ans, ce qui est relativement élevé, mais correspond bien aux chiffres de l'insertion par l'activité économique.

	Nombre de contrats	Nombre de salariés	Nombre d'ETP	Nombre de salariés pour 1 ETP
Embauches 2014 en contrats d'usage	1005 049	294 452	27 166	10,84
Autres embauches	1 249 554	698 618	137 520	5,08

Source : ACOSS – DADS 2014

Tableau 24 : Répartition des 5 principaux métiers par taille d'entreprise pour les embauches 2014 en CDDU

moins de 10		11 à 49		50 à 249		250 et plus	
MUSICIEN / MUSICIENNE	35 %	EMPLOYE DE MENAGE	75%	EMPLOYE DE MENAGE	72%	AIDE MENAGERE	39%
COMEDIE N / COMEDIE NNE	22 %	MANUTENTIONNAIRE / MANŒUVRE	9%	AIDE A DOMICILE	10%	AUXILIAIRE DE VIE	18%
ARTISTE DRAMATIQUE	10 %	AIDE A DOMICILE	6%	FORMATEUR OCCASIONNEL / VACATAIRE HORS CONV COLLECTIVE	7%	FORMATEUR	17%
EMPLOYE DE MENAGE	27 %	JARDINIER	10%	JARDINIER	5%	GARDE D'ENFANT E DOMICILE	17%
ANIMATEUR / ANIMATRICE	7%	0	0%	MANUTENTIONNAIRE / MANŒUVRE	6%	INTERVENANT E DOMICILE	9%

Source : ACOSS – DADS 2014

## 2 PRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DISPONIBLES

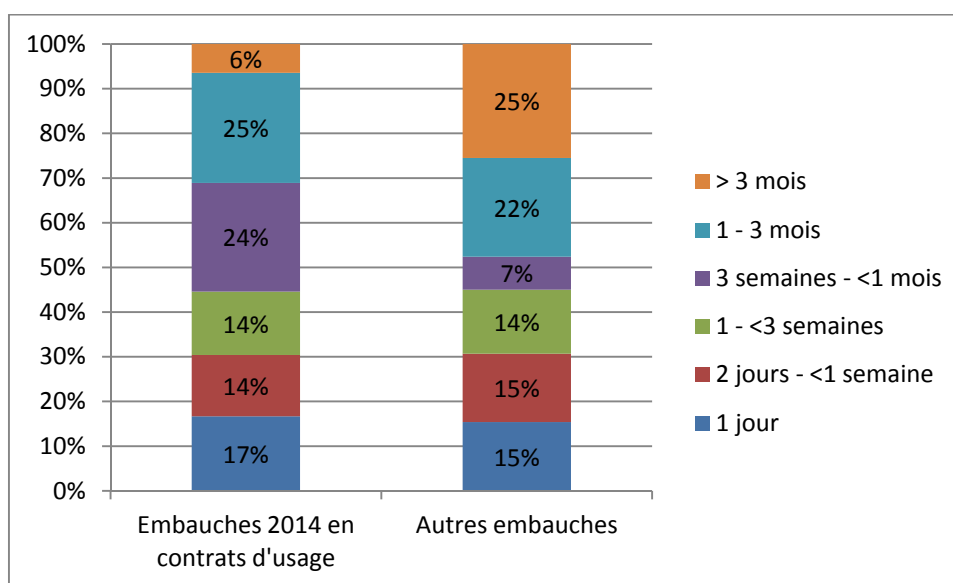
	Durée moyenne du contrat (jours)	Durée médiane du contrat (jours)	Age moyen du salarié	Age médian du salarié	Taux de salaire horaire moyen	Taux de salaire horaire médian
Embauches 2014 en contrats d'usage	31	23	41	41	1,58	1,12
Autres embauches	70	27	35	32	1,92	1,25

Source : ACOSS – DADS 2014

	Nombre d'employeurs moyen par salarié	Nombre de contrats moyen par salarié	Moyenne du nombre de contrats par salarié auprès d'un même employeur
Embauches 2014 en contrats d'usage	1,17	3,41	1,86
Autres embauches	1,07	1,79	1,19

Source : ACOSS – DADS 2014

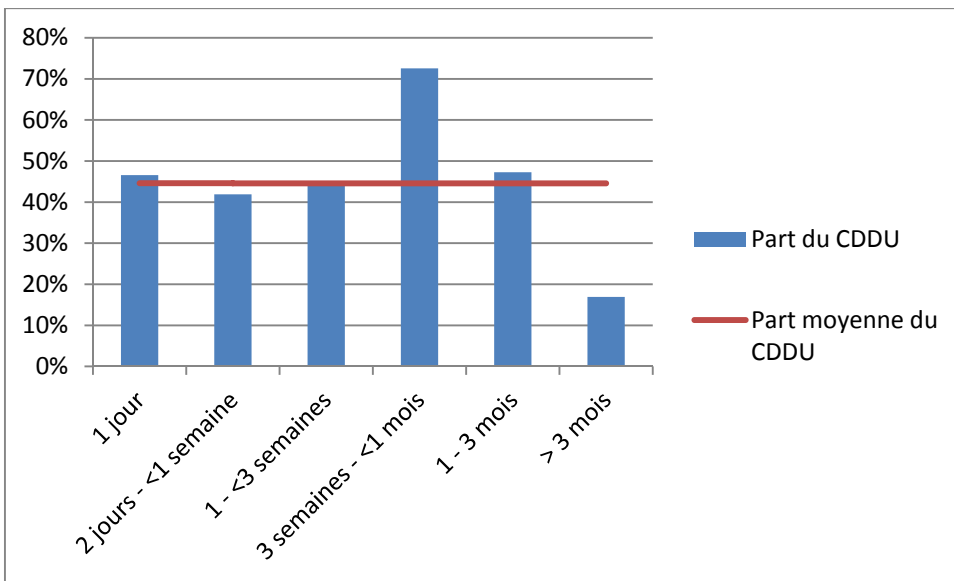
Graphique 170 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches selon leurs durées



Source : ACOSS – DADS 2014

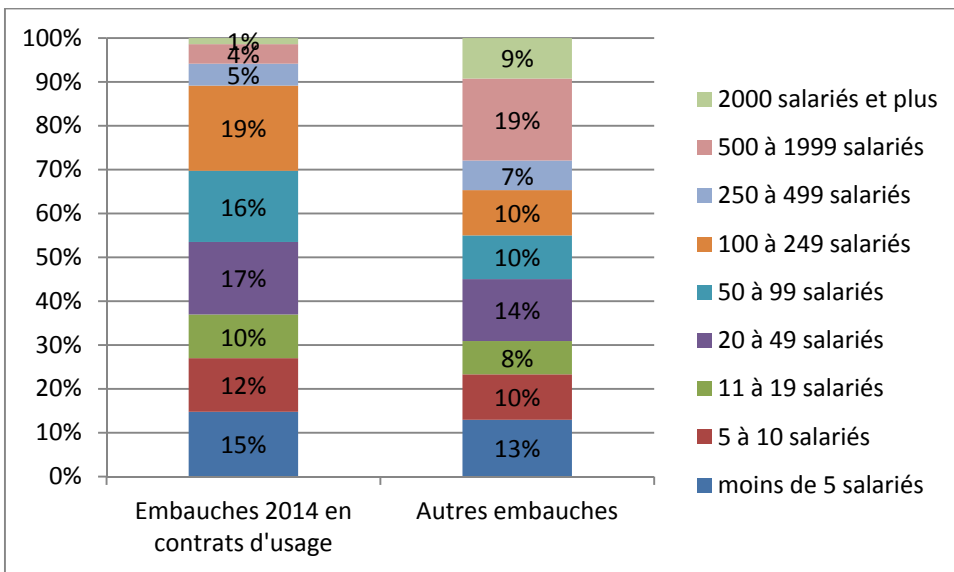


Graphique 171 : Part des CDDU dans les embauches selon leurs durées



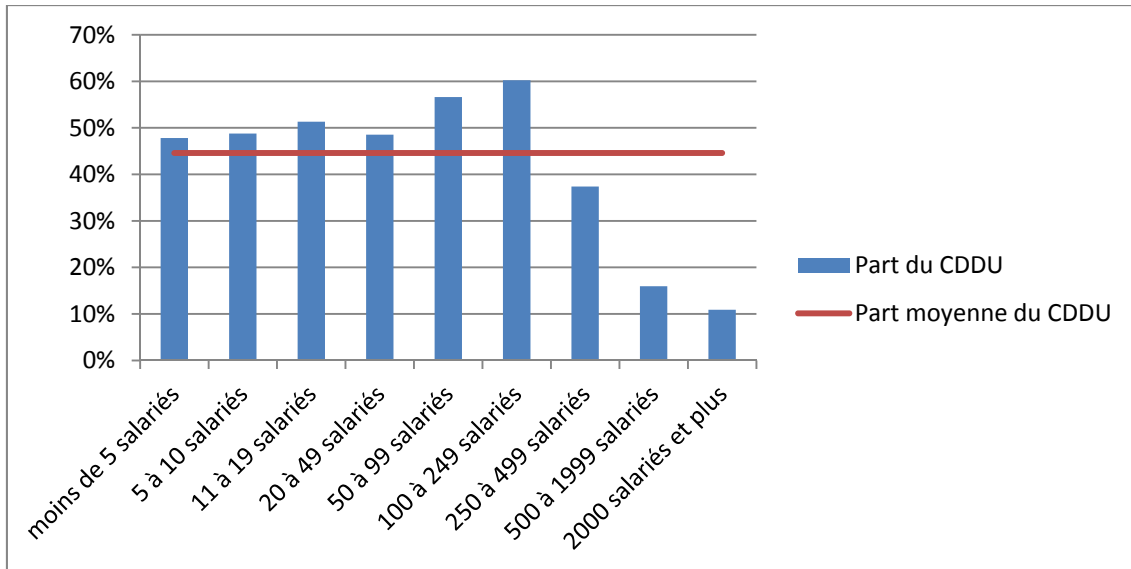
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 172 : Répartition des embauches en CDDU et des autres embauches par taille d'entreprise



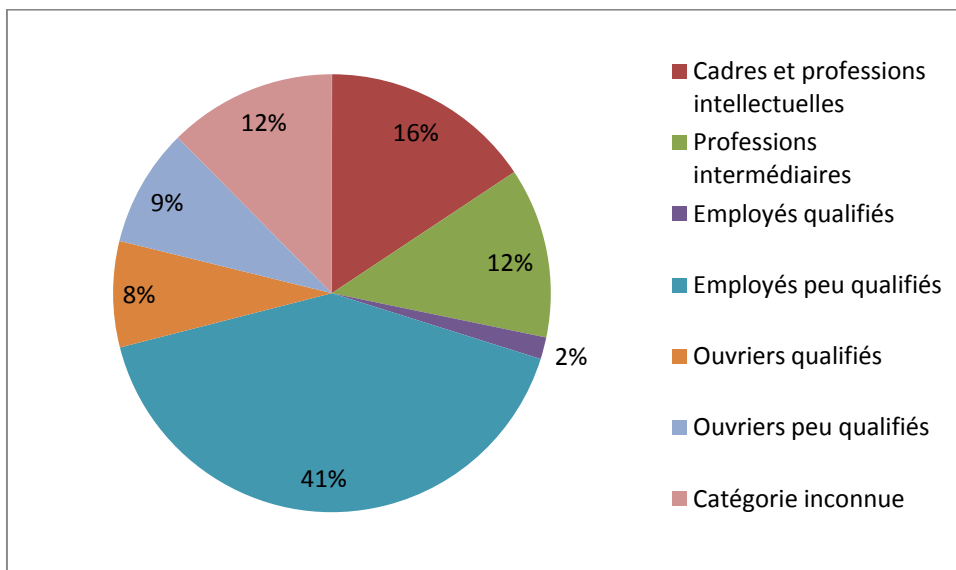
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 173 : Part des CDDU dans les embauches selon la taille des entreprises



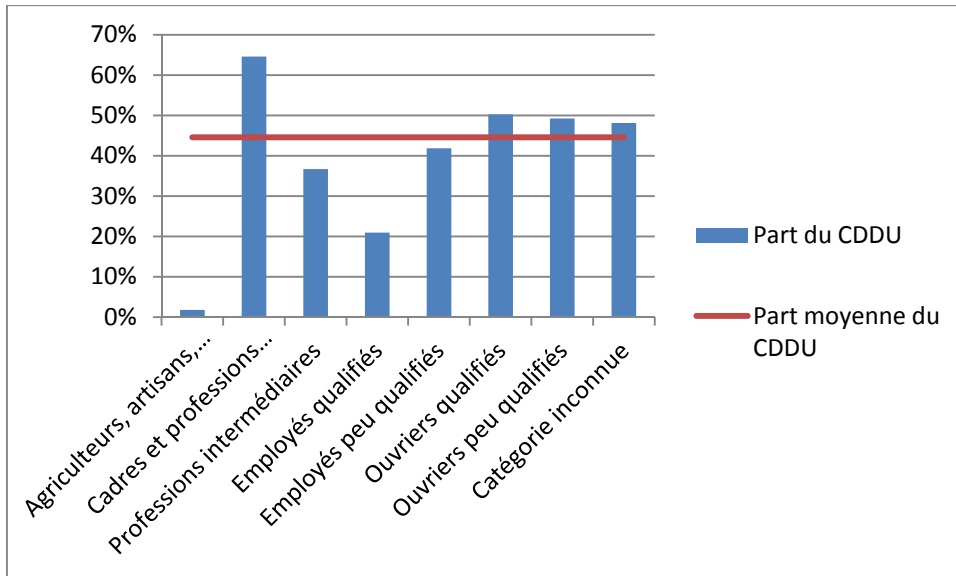
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 174 : Répartition des embauches en CDDU selon le niveau de qualification



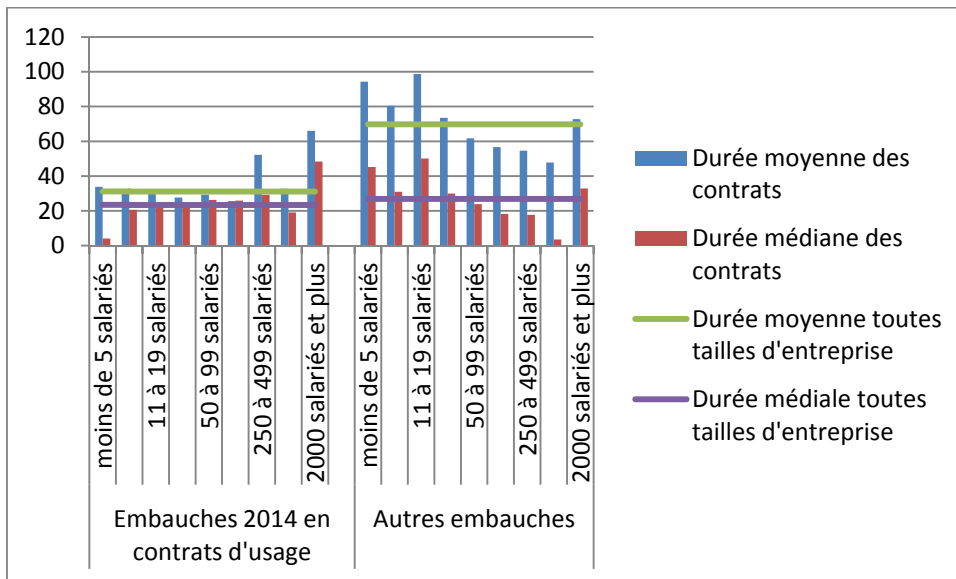
Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 175 : Part des CDDU dans les embauches selon le niveau de qualification



Source : ACOSS – DADS 2014

Graphique 176 : Durées moyenne et médiane des contrats selon le type d'embauche et la taille d'entreprise (en jours)



Source : ACOSS – DADS 2014



## SIGLES UTILISES

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ARE	Allocation de retour à l'emploi
AT-MP	Accident du travail – Maladie professionnelle
BIT	Bureau international du travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAE	Conseil d'analyse économique
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat à durée indéterminée intermittent
CE	Comité d'entreprise
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CEEP	Centre européen pour les entreprises publiques
CEIGA	Chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle
CES	Confédération européenne des syndicats
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFC	Centre de formation en continu
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CMU	Couverture maladie universelle
COORACE	Comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi
CTT	Contrat de travail temporaire
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRT	Direction des relations du travail
DSN	Déclaration sociale nominative
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
ETP	Equivalent temps plein
GRH	Gestion des ressources humaines
HCR	Hôtels, cafés, restaurants
IDCC	Identifiant des conventions collectives
IFC	Indemnité de fin de contrat
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
Medef	Mouvement des entreprises de France
NA	Non applicable
NAF	Nomenclature d'activités française
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
ONF	Office national des forêts
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
ORTF	Office de radiodiffusion-télévision française

PME	Petites et moyennes entreprises
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
SMIC	Salaire minimum de croissance
SSII	Société de services et d'ingénierie en informatique
TESE	Titre emploi service entreprise
TPE	Très petite entreprise
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience