

R A P P O R T A U P R E M I E R M I N I S T R E

LA RÉGULATION DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE, ENJEU DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

TOME 2 : Contributions



Xavier IACOVELLI
Sénateur des
Hauts-de-Seine



Jean François MBAYE
Député du
Val-de-Marne

Avec l'appui de Christine ABROSSIMOV,
Administratrice générale



CONTRIBUTIONS DES INSTITUTIONS ET PERSONNES AUDITIONNEES

1 CONTRIBUTIONS DES ADMINISTRATION ET INSTITUTIONS

Ministère du travail :

- 1.1 Direction générale du travail
- 1.2 Délégation générale à l'emploi et de la formation professionnelle
- 1.3 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Ministère de l'économie et des finances

- 1.4 Direction générales des entreprises

Autres institutions publiques :

- 1.5 Pôle Emploi
- 1.6 Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)

2 CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ET PROFESSIONNELS

Organisations salariales et patronales interprofessionnelles :

- 2.1 CFE-CGC
- 2.2 U2P

Syndicats, collectifs ou organisations de branche

- 2.3 Chambre syndicale du déménagement
- 2.4 Collectif Prestataires Foires et Salons (CPFS)
- 2.5 Groupement national des indépendants (GNI)
- 2.6 Organisation du personnel de la restauration dans l'événementiel (OPRE)
- 2.7 Prism' emploi
- 2.8 Syndicat national de l'enseignement privé libre – CFTC (SNEPL-CFTC)
- 2.9 Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE)
- 2.10 Syndicat national des organisateurs réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP)
- 2.11 Syndicat professionnel des guides interprètes conférenciers (SPGIC)
- 2.12 Traiteurs de France et Traiteurs événementiels de Paris

3 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES, ASSOCIATIONS OU ORGANISATIONS DIVERSES

- 3.1 ARIAC 34, Coopérative d'activité et d'emploi
- 3.2 Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)

1 CONTRIBUTIONS DES ADMINISTRATION ET INSTITUTIONS

Ministère du travail :

1.1 Direction générale du travail

1.2 Délégation générale à l'emploi et de la formation professionnelle

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

Ministère de l'économie et des finances

1.4 Direction générales des entreprises

Autres institutions publiques :

1.5 Pôle Emploi

1.6 Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)

DGT

Les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)

Rappel historique :

La possibilité de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) répétitifs dans certains secteurs d'activité a été reconnue par une ordonnance de 1982 (n°82-130 du 5 février 1982).

A cette date, il s'est ainsi agi de consacrer dans les secteurs d'activité listés à l'article D. 1242-1 (ex-art. D.121-2) du code du travail une pratique reconnue par tous et instaurée avant toute réglementation du travail à durée déterminée. Cette consécration a d'ailleurs été réaffirmée en 1990 par les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel.

Les dispositions du code du travail :

L'article L. 1242-1 du code du travail dispose « Un contrat à durée déterminée, 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. »

L'article L. 1242-2 liste de manière limitative les cas de recours autorisés au CDD, parmi lesquels figure, en 3°, ce qui est couramment désigné comme contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

Il s'agit d'une définition en creux : le CDD conclu pour des « *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* »

Le décret listant les secteurs d'activité a été codifié à l'article D. 1242-1.

En cas de CDDU sont écartées certaines obligations ou interdictions prévues ordinairement pour le CDD :

- L'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 n'est pas due, sauf accords conventionnels plus favorables (article L. 1243-10) ;
- Il est possible de conclure sans délai avec le même salarié un autre contrat à durée déterminée (article L. 1244-1, 3°) ;
- Le délai de carence entre deux contrats pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin prévu par l'article L. 1244-3, n'est pas applicable (article L. 1244-4). Des contrats successifs peuvent donc être conclus avec des salariés différents pour pourvoir le même emploi.

L'article D. 1242-1 du code du travail liste 15 secteurs d'activités éligibles aux CDDU (cf. annexe). Par ailleurs, depuis 2000, 21 conventions ou accords collectifs étendus prévoient d'y recourir. Il convient toutefois de noter que 5 accords ou conventions prévoient des indemnités de fin de contrats (Entreprises techniques au service de la création d'événements ; Production audiovisuelle ; Production de film d'animation ; Radiodiffusion ; Télédiffusion).

Le contrat à durée déterminée d'usage est un contrat délicat à manier au regard du droit communautaire :

La directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée met en oeuvre l'accord-cadre conclu le 18 mars 1999, qu'elle fait figurer en annexe.

Le contrat à durée déterminée d'usage ne figure pas comme tel dans l'accord-cadre qui ne définit d'ailleurs aucun motif légitime ou illicite de recours au CDD.

Cet accord a pour objet (clause 1) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Ce cadre est défini par la clause 5 rédigée comme suit :

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

1. 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 ;
2. Les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :
 - a) sont considérés comme « successifs » ;
 - b) sont réputés conclus pour une « durée indéterminée. » ;

La multiplication des CDDU successifs peut donc toujours être condamnée par le juge excipant du droit communautaire qui s'impose.

Le contrôle du juge sur les dispositions des accords collectifs relatives au contrat à durée déterminée d'usage prend en compte le droit communautaire

L'évolution de la jurisprudence de la Cour de Cassation :

Dans sa jurisprudence antérieure au 26 novembre 2003, dans les cas de succession de CDDU, la Cour de Cassation admettait que le juge du fond requalifie ce contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (CDI), y compris pour les emplois et les secteurs d'activité où il

est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, dès lors que le poste occupé relevait de l'activité normale et permanente de l'entreprise, en visant notamment les termes de l'article L. 1242-1 (ex article L. 122-1) qui interdisent le recours à **tout** CDD, qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dans un attendu commun à **quatre arrêts du 26 novembre 2003** (pourvois n° 01-44.263, 01-44-381, 01-42.977 et 01-47.035) visant les *ex articles L.122-1, L.122-1-1,3°, L.123-10 et D.121-2* la chambre sociale indique « ...qu'il résulte de la combinaison de ces textes, d'abord, 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 du caractère par nature temporaire de ces emplois, ensuite, que des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié, enfin, 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 ». Le même attendu indique que l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité, défini par décret ou par une convention collective ou un accord collectif étendu.

Les critères cumulatifs du contrôle du juge du fond sur la réalité de l'usage sont donc :

- L'activité principale de l'entreprise, qui doit relever d'un secteur d'activité, défini par décret ou par voie d'accord collectif étendu, où il est d'usage pour certains emplois de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- L'emploi concerné, qui doit être un emploi pour lequel il existe un usage constant dans le secteur d'activité, de ne pas conclure des contrats à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Dans **2 arrêts du 23 janvier 2008** (pourvois n°06-43.040 et n°06-44.197, la Cour de cassation précise encore ce contrôle des CDD d'usage successifs en le rattachant cette fois au droit communautaire issu de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée : les clauses 1 et 5 de cet accord-cadre prévoient en effet que les Etats membres doivent prendre des mesures visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et, en particulier, prévoir des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats.

Ainsi, la Cour indique 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 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.

Cette dernière analyse de la chambre sociale est reprise dans un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 6 mai 2008 pourvoi n° 06-82366.

Le contrôle du juge et les dispositions des accords collectifs relatives au contrat à durée déterminée d'usage :

La Cour de Cassation a précisé en 2003 que la reconnaissance de l'usage constant de ne pas recourir à un CDI pour un emploi considéré relève de la seule compétence du juge du contrat, (*« par une appréciation souveraine »*) qui n'est pas lié par les éventuelles dispositions de l'accord collectif fixant une liste d'emplois pour lesquels est reconnu l'usage. Au contraire, lorsque l'accord collectif précise que l'emploi en cause ne peut être occupé que par un salarié en CDI, cette disposition s'impose au juge.

Les arrêts de 2008 indiquent que le juge ne considérera, en outre, la succession des CDD dits d'usage comme non abusive au sens de la directive communautaire que s'il peut établir l'existence d'une raison objective constituée par des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

Ni l'article D.1242-1, ni l'accord collectif ne protègent les employeurs d'une requalification d'un CDDU en CDI par les juges.

ANNEXE

Les secteurs où existent les CDD d'usage :

Accords collectifs étendus conclus depuis 2000 :

Chaînes thématiques
 Doublage de cinéma
 Entreprises techniques au service de la création d'événements
 Espace de loisirs d'attraction et culturels
 Production audiovisuelle
 Production de films d'animation
 Radiodiffusion
 Spectacle vivant
 Entrepreneurs de spectacles d'artistes de variété
 Télédiffusion
 Théâtres privés
 Instituts universités catholiques
 Edition phonographique
 Entreprises artistiques et culturelles
 Enseignement privé indépendant
 Enseignement esthétique – cosmétique parfumerie
 Manutention portuaire Guadeloupe
 Agences de voyages et tourisme
 Production cinématographique
 Transport routier
 Entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Article D.1242-1 du Code du travail :

En application du 3° de l'article [L. 1242-2](#), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels 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 temporaire de ces emplois sont les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article [L. 5132-7](#) ;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;

14° La 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 ;

15° Les activités foraines.

Questionnaire à l'issue de l'audition du 25 mars

Questionnaire 25 mars	Réponse DGT pour le 2 avril (et docs à joindre)
	1 - Etat des lieux des CDDU, indicateurs et alertes
<p>1.1 Quels sont les indicateurs d'évolution les plus suivis/sensibles/inquiétants pour la DGT ? (physiques, financiers, contentieux...)</p>	<p>Eléments de réponse DGT :</p> <p>Parmi les données et analyses de la DARES, une attention particulière doit être portée à la durée des contrats courts et leur place parmi les embauches. Ainsi, d'après le document DARES Analyses de juin 2018 intitulé « <i>CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?</i> », 88 % des salariés (hors intérim) sont titulaires d'un CDI et 12 % sont en CDD en 2017. L'étude porte sur l'ensemble des cas de recours au CDD, pas uniquement sur le recours au CDD d'usage.</p> <p>Au sein des flux d'embauches en CDD et CDI, la part des CDD a nettement progressé en vingt-cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017.</p> <p>On assiste aussi à une forte hausse des contrats de très courte durée ; en 2017, 30 % des CDD ne durent qu'une seule journée.</p> <p>Selon la DARES, le phénomène est particulièrement marqué dans certains secteurs d'activité, comme l'hébergement médicosocial, l'audiovisuel ou la restauration. Il est moins marqué dans l'industrie et la construction, où l'emploi temporaire passe avant tout par l'intérim.</p> <p>De manière générale, les secteurs de la culture et de la restauration ont un modèle économique qui repose sur le recours au CDD d'usage mais aussi sur le recours aux CDD successifs.</p> <p>Selon la DARES, la forte hausse des flux d'embauche en CDD (tous les cas de recours confondus) reflète deux phénomènes distincts. Elle provient pour partie d'une modification de la gestion de la main-d'œuvre des établissements, qui se traduit par un plus grand volume de travail couvert par les CDD.</p> <p>Elle a également pour origine une diminution de la durée moyenne des CDD, qui génère une hausse du nombre de CDD successifs pour un volume de travail donné.</p> <p>L'augmentation, en volume, du travail couvert par les CDD et l'augmentation de la part des embauches en CDD par rapport aux embauches en CDI sont autant d'éléments pouvant attester d'une segmentation du marché et du travail et d'une précarité de certains travailleurs.</p>
<p>1.2 Quels sont les secteurs/branches (utilisateurs de CDDU) les plus vertueux, les moins vertueux ? (au regard des relations collectives du travail)</p>	<p>Quelques branches ont négocié des contreparties et des garanties tenant compte de l'ancienneté des salariés titulaires de contrats courts.</p> <p>Ainsi, au sein du secteur de la culture, cinq accords ou conventions prévoient des indemnités de fin de contrats versées sous conditions (par exemple, dans le secteur culturel : Entreprises techniques au service de la création d'événements ; Production audiovisuelle ; Production de film d'animation ; Radiodiffusion ; Télédiffusion). Pour rappel, le versement d'une indemnité de fin de contrat n'est pas obligatoire et peut être décidé par les partenaires sociaux.</p>
<p>1.3 Même question pour les relations individuelles en CDDU ?</p>	<p>Cf supra.</p> <p>La mise en œuvre du CDD d'usage est régie par les dispositions du code du travail et dépend aussi, dans une certaine mesure, des règles fixées par les partenaires sociaux notamment au niveau de la branche.</p>

	Ainsi, des règles fixées au niveau de la branche ont un impact direct dans la relation individuelle (emplois concernés, durée minimale, indemnité de fin de contrat, etc.).
1.4 Quel est l'impact de la crise sanitaire sur ce type de contrats ?	Les secteurs de la culture et des HCR ont subi une baisse de leur activité du fait des fermetures administratives directement liées à la crise sanitaire. En conséquence, les embauches en CDD d'usage n'ont pas eu lieu. <i>Nécessité d'interroger la DGEFP sur la politique d'activité partielle au regard de ce type de contrat.</i>
2 – Enjeux de la réforme de l'assurance chômage sous l'angle des relations individuelles et collectives du travail	
2.5 Quels sont les enjeux à moyen terme pour les contrats courts et en particulier les CDDU ? droits et congés, santé et prévention, droit à la formation, durée du travail, problématique des forfaits, protection complémentaire et prévoyance..., (NB : le tableau de l'annexe 7 du rapport Frouin p137 à 149 est sans doute une bonne base pour répondre)	Le statut des salariés sous CDD est en principe aligné sur celui des salariés sous CDI. Le titulaire d'un CDD est un salarié à part entière dans l'entreprise. Ainsi, il peut se prévaloir des mêmes droits individuels et collectifs que les salariés sous CDI, sous réserve de remplir d'éventuelles conditions liées à l'ancienneté ou d'autre condition d'attribution. Autrement dit, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un CDI s'appliquent également aux salariés titulaires d'un CDD, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail (L. 1242-14).
2.6 Quelles sont les priorités de la DGT en matière de dialogue social et de relations de travail (flexisécurité ?) qui concernent potentiellement les secteurs et profils CDDU ? -Exemples ponctuels à resituer dans la "doctrine" du ministère : - regroupement ou scission de branches (CRGE/SNGE souhaiteraient une branche des GE et une conv coll – au même titre que celle qui a été créée pour le portage salarial. Quelle est la portée de leur accord régional de branche ?). Selon la DGT, faut-il et comment faut-il aller plus loin ?	Un des enjeux actuels est la défense du salariat par rapport au statut d'auto entrepreneur, dont le recours est facilité par certaines plateformes de mise en relation. Ainsi, le dialogue social est l'outil adéquat pour adapter les règles aux particularités des secteurs et donc renforcer l'attractivité du salariat et sécuriser le recours aux contrats. Depuis 2017, un certain nombre de règles d'utilisation du CDD (incluant le CDD d'usage) ont vocation à être définies d'abord par la négociation collective afin de fournir une réponse adaptée aux besoins temporaires de main d'œuvre de leur secteur, tout en offrant des garanties adaptées aux salariés. A ce titre, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail permet d'aménager, par accord de branche étendu les règles relatives à la durée totale du contrat, renouvellements inclus, et au nombre maximal de renouvellements possibles du contrat. Parmi les contreparties envisageables (mais facultatives), on peut évoquer l'instauration d'une indemnité de fin de contrat ou la possibilité de demander la conclusion d'un CDI suivant l'ancienneté dans l'entreprise. Les plateformes de mise en relation (ou plateforme d'emplois) sont plutôt actives dans des secteurs où sont développées les formes atypiques ou précaires d'emploi et où le travail à fournir prend souvent la forme de prestations ponctuelles : - le déménagement et les services à la personne ; - les métiers de l'informatique et du numérique ; - l'événementiel, la restauration et l'hôtellerie ; - l'enseignement de la conduite des véhicules à moteur ;

- passage du Collectif/organisation au syndicat (l'organisation du personnel de la restauration dans l'événementiel OPRE souhaite passer de l'informel au syndicat. Le dossier déposé en préfecture). Selon la DGT, faut-il l'encourager ?

- encouragement à la formation, reconnaissance des métiers ou de reconversion (projet de l'hôtellerie-restauration de formation (maitre d'hôtel) porté devant France Compétences. Selon la DGT, faut-il le pousser ? ou encourager à la négociation globale de branche, des EDEC ? ou passer par des accords régionaux avec l'appui et le financement des Conseils régionaux ?)

- le tourisme.

S'agissant de l'opportunité de créer une branche propre au Groupement d'employeurs, la DGT n'est pas favorable à cette piste. En effet les branches professionnelles se caractérisent principalement par la ou les activités exercées par les salariés et employeurs qu'elles couvrent et non par leur forme juridique. Ainsi, dans l'hypothèse d'une création d'une branche des groupements d'employeurs, les chevauchements de champs d'activités avec des branches déjà constituées seraient nombreux et rendraient quasiment impossible l'extension des stipulations conventionnelles négociées par les partenaires sociaux des groupements d'employeurs.

Par ailleurs, cette évolution irait à rebours des objectifs gouvernementaux de restructuration des branches professionnelles qui consistent à regrouper des ensembles conventionnels existants et à harmoniser les stipulations qui leurs sont attachées. Les différences de situations entre les secteurs d'activités regroupés dans une branche unique des groupements d'employeurs seraient en effet telles qu'elles n'entraîneraient qu'une harmonisation autour d'un socle minimal de droits et favoriseraient la multiplication des négociations par sous-champ conventionnel, dégradant ainsi la lisibilité des droits et obligations applicables aux employeurs et salariés.

Les groupements d'employeurs constituent un levier pour favoriser l'emploi durable en organisant la complémentarité des besoins par le prêt de main sur un territoire ; ils sécurisent les besoins ponctuels de main d'œuvre en faisant appel à des salariés formés que l'utilisateur pourra fidéliser.

Pour le travailleur, être salarié d'un groupement est un moyen de sécuriser un parcours professionnel diversifié et protecteur en droits. En pratique, les groupements d'employeurs permettent à plusieurs entreprises de mutualiser des emplois à temps partiel pour offrir des CDI à temps complet.

Toutefois, il est indispensable de noter que si la solution est séduisante intellectuellement, sa mise en œuvre peut être complexe et nécessite un investissement important de la part des acteurs, comme l'a rappelé le Directeur général du travail, l'ingénierie de l'emploi à mettre en œuvre peut être délicate. *Nécessité d'interroger la DGEFP sur la politique d'ingénierie de l'emploi.*

Le conseil économique social et environnemental a adopté le rapport relatif aux groupements d'employeurs en novembre 2018. Les préconisations formulées par le rapport ne remettent pas en question l'équilibre juridique (notamment la relation contractuelle), ni les fondamentaux sur lesquels repose le dispositif.

La DGT est favorable à certaines des préconisations comme celle d'inviter les branches professionnelles utilisatrices de contrats courts à se saisir du dispositif dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, en privilégiant une approche territoriale et sectorielle. Il s'agit de favoriser les conditions d'un dialogue social au niveau de la branche pour intégrer des clauses spécifiques aux groupements d'employeurs dans les conventions collectives : il s'agit du niveau adéquat pour faire converger les intérêts des entreprises et des salariés et développer des nouvelles formes de solidarité.

Suites du rapport IGAS et pistes de réforme	
<p>3.1 Quelle est la suite donnée (ou souhaitable) aux recommandations de l'IGAS de 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - curseur loi/convention, - liste et bilan des branches et métiers, - formalisation de la relation de travail avant 2 jours effectifs - création d'un CDDs... 	<p>L'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a précisé que, dans les secteurs du spectacle, les partenaires sociaux doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réviser les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) avant le 31 mars 2016. En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la culture ; • négocier, dans les mêmes délais, les conditions de recours au CDDU. <p>Plusieurs branches ont conclu un accord relatif aux listes de fonction et/ou aux conditions de recours au CDDU : branche prestataires techniques du spectacle ; branche production audiovisuelle ; branche entreprises artistiques et culturelles ; branche radiodiffusion ; branche production cinématographique ; entreprises du secteur privé du spectacle vivant ; production de films d'animation.</p> <p>La réduction des métiers éligibles au CDD d'usage a été soit faible soit inexistante (environ une cinquantaine de fonctions supplémentaires pour une dizaine de suppression), situation souvent explicable par les évolutions des métiers (ex : dans le domaine de l'animation, les métiers de la 3D).</p>
<p>3.2 – Quelles seraient les pistes de réforme ?</p> <p>marges de manœuvre utilisées, potentielles, les lignes rouges à ne pas dépasser ?</p> <p>Quelles sont les réflexions ou études sur les relations individuelles (salarié - employeur) et les relations "à trois" (plateformes numériques et travaux Frouin, portage salarial, intérim, prêt de main d'œuvre...)</p>	<p>Cf. groupements d'employeurs et le rapport du CESE.</p> <p>Cf. réflexion à mener sur la concurrence entre le salariat et l'auto-entrepreneuriat.</p> <p>Aujourd'hui, le modèle du portage salarial n'est pas applicable directement à tous les profils de salariés. Le portage salarial est une forme d'emploi reposant sur une relation triangulaire entre un salarié « porté », une entreprise de portage salarial qui le recrute sous CDD ou CDI, et une entreprise cliente au sein de laquelle le salarié effectue une prestation. Le portage salarial est réservé aux salariés justifiant d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie (le salarié doit disposer au moins d'une qualification de niveau 3 (diplôme de niveau Bac + 2), ou d'une expérience significative d'au moins trois ans dans le même secteur d'activité). La particularité du dispositif est que le salarié recherche lui-même les entreprises clientes et convient avec elles des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. L'entreprise de portage n'est quant à elle pas tenue de lui fournir du travail.</p>
<p>3.3 Quelle serait l'évolution souhaitable propre au secteur HCR ?</p>	
<p>3.4 Quel est le cadrage européen et quels sont les concepts, méthodes ou grilles pertinents pour faire des comparaisons européennes ou internationales ?</p>	<p>Sur le cadrage européen : le code du travail et la jurisprudence sont conformes à la directive de 1999 :</p> <p>La clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre européen, telle qu'interprétée par la CJUE (cf. notamment l'arrêt Küçük, CJCE 26 janvier 2012, C.586/10) impose aux Etats membres, lorsque leur législation ne comporte pas de mesures équivalentes, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des trois mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD ; - la durée maximale totale de ces contrats successifs ;

	<p>- le nombre maximal de renouvellements de CDD.</p> <p>La directive s'attache à prévenir non pas la conclusion de CDD mais le recours abusif à la conclusion de CDD successifs.</p> <p>En l'absence d'adoption de mesures telles que la fixation d'une durée maximale totale de CDD successifs ou de fixation d'un nombre maximal de renouvellements de CDD, il résulte de l'arrêt de la CJUE du 26 novembre 2014 (affaire C.22/13) que le seul fait qu'une réglementation autorise le recours à la conclusion de CDD, bien que justifié par une « raison objective » au sens de la directive européenne de 1999, ne saurait suffire à la rendre conforme à celle-ci, s'il apparaît que l'application concrète de cette réglementation aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des CDD successifs.</p> <p>Le respect de la clause 5 exige qu'il puisse être vérifié concrètement que le renouvellement de CDD successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition nationale n'est pas utilisée en fait pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur.</p> <p>Le droit français et la jurisprudence sont contraignants :</p> <p>Le recours au CDD d'usage est soumis aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le recours au CDD d'usage ne peut pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanent de l'entreprise ; - l'activité principale de l'entreprise (et pas seulement une activité secondaire ou annexe de l'entreprise ou l'activité confiée au salarié) doit relever de l'un des secteurs où la conclusion du CDD d'usage est autorisée. Ainsi, par exemple, une entreprise du secteur bancaire, secteur qui ne fait pas partie de ceux dans lesquels il est possible de conclure un CDDU, ne peut valablement embaucher un formateur en CDDU sous prétexte que l'activité confiée à ce salarié relève du secteur de l'enseignement visé dans la liste mentionnée ci-dessus ; - ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au CDDU ; il faut également qu'existe un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession, de ne pas recourir à un CDI ; - le seul fait que la liste mentionne tel secteur d'activité ne signifie pas que tous les emplois offerts par ce secteur peuvent donner lieu à la conclusion d'un CDD d'usage ; seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats. En cas de litige, le juge devra vérifier concrètement l'existence de raisons objectives, c'est-à-dire des éléments concrets et précis, établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.
4 - Intermittents du spectacle / Intermittents hors spectacle	
4.1 Pour la DGT, quelles sont les principales différences entre intermittents du spectacle et hors spectacle ?	<p>La notion des intermittents hors spectacle n'est pas utilisée dans le droit des relations individuelles de travail.</p> <p><i>Sujet assurance chômage à traiter avec la DGEFP.</i></p>
4.2 Quels diagnostics et quelles marges de manœuvre seraient transposables aux intermittents hors	

spectacle (cf Mission Gauron)	
Récapitulatif documents à fournir : (non exhaustif, à compléter selon ce qu'il vous semble utile)	
<ul style="list-style-type: none"> - grille comparative CDDU /autres contrats (le rapport Frouin est-il une bonne base ?), - mise à jour des fiches SP (DILA) et ministère (cf mail du 25 mars) - Extraction des accords de branche (Observatoire des commissions mixtes paritaires) - Notes ou études existantes et utiles de la DGT ou d'institutions ayant autorité sur le sujet (Commission européenne, OCDE ?) 	<p>Sur la comparaison CDD d'usage et autres cas de recours :</p> <p>Le CDD d'usage ne peut être conclu que dans un des secteurs d'activité définis par décret ou dans un secteur couvert par convention ou accord collectif de travail étendu.</p> <p>Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit être établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il sera requalifié en CDI. Il doit également comporter l'ensemble des mentions figurant à l'article L. 1242-12 du code du travail.</p> <p>En principe, le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Par exception, le CDD d'usage peut ne pas comporter de terme précis (L. 1242-7), sous réserve de prévoir une durée minimale. Il cesse alors au jour de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu et au plus tôt à l'expiration de la durée minimale prévue.</p> <p>Comme pour tous les cas de recours au CDD, la durée maximale du CDD d'usage peut être fixée par convention ou accord de branche étendu. Il en va de même pour le nombre maximal de renouvellements.</p> <p>Il est cependant possible de conclure sans délai avec le même salarié un autre contrat à durée déterminée (article L. 1244-1, 3°). Autrement dit, des CDD d'usage successifs peuvent être conclus avec le même salarié, sans interruption (sans délai de carence entre deux contrats). Toutefois, afin de prévenir les abus éventuels résultant de l'utilisation de CDD successifs sans limite, les juges, s'ils sont saisis d'un litige, devront vérifier que le recours à l'utilisation de contrats 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 pourvu par le CDD d'usage.</p> <p>Le versement de l'indemnité de fin de contrat (en principe, 10% du montant des rémunérations versées au salarié) n'est pas obligatoire à l'issue d'un CDD d'usage. La convention ou l'accord collectif applicable peut toutefois prévoir des dispositions plus favorables ; ainsi, à titre d'exemple, la Convention collective nationale des organismes de formation prévoit qu'à l'issue du CDD d'usage, « le salarié percevra une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée ».</p>

DGEFP / SGEFP/MIC 19 03 2021**Questionnaire Mission parlementaire CDDU****2.1 – Rappel de la chronologie et enjeux depuis 2017**

A l'initiative du Premier ministre, un document de cadrage a été transmis le 25 septembre 2018 aux organisations patronales et syndicales en vue de la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage. Ce document fait de l'accès et du retour à un emploi stable l'objectif majeur de la négociation.

Cette négociation s'appuie sur un constat : celui de la multiplication, depuis les années 2000, des embauches sous forme de contrats courts (87% des embauches en contrats à durée déterminée ou contrats d'intérim), avec une forte tendance au raccourcissement de la durée moyenne de ces contrats (embauches en contrats de moins d'un mois multipliées par 2,5 en 20 ans et représentant aujourd'hui 70% du total des embauches ; 30% des embauches en contrat à durée déterminée se faisant sur des contrats d'un jour ou moins) et à la réembauche par le même employeur (85% des contrats de moins d'un mois correspondent à des réembauches chez le même employeur).

Dans le cadre de la réforme du régime d'assurance chômage, deux leviers sont principalement identifiés :

- La mise en place d'un nouveau mode de calcul de l'allocation davantage incitatif à la reprise d'activité et à l'emploi durable ;
 - L'introduction d'un dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage visant à responsabiliser les employeurs sur le coût social de la flexibilité et d'une taxe forfaitaire sur les contrats à durée déterminée dits d'usage.
- **La réforme du mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR)**

Le document de cadrage transmis aux partenaires sociaux invite notamment ces derniers à revoir les modalités de détermination du salaire journalier de référence (SJR) servant de base au calcul du montant d'allocation, qui a pu conduire « *à ce qu'il soit beaucoup plus intéressant, pour le salarié comme pour l'employeur, de fractionner les contrats de travail à temps plein, plutôt qu'être employé continuellement à temps partiel* ».

Suite à l'échec des négociations le 20 février 2019, le Gouvernement a été amené à définir lui-même les règles d'indemnisation. Dans ce cadre, le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, dit « décret de carence » est venu réformer la méthode de calcul de l'allocation : alors que cette dernière était jusqu'alors calculée sur la base d'un salaire de référence ne tenant compte que des seules périodes travaillées par l'intéressé, le décret prévoit que l'allocation se fonde désormais sur un revenu moyen représentatif aussi bien des périodes d'emploi que des périodes d'inactivité entre deux contrats de travail. Ces nouvelles modalités visent à rendre moins incitatif le fractionnement des contrats de travail pour les salariés comme pour les employeurs.

Cette réforme du SJR devait initialement intervenir à compter du 1^{er} avril 2020 (application aux demandeurs d'emploi dont la dernière fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} avril 2020).

Toutefois, compte-tenu des conséquences de l'épidémie de covid-19 et des mesures sanitaires sur la situation du marché du travail, le Président de la République a chargé la ministre du travail de piloter une concertation sur les chantiers prioritaires en matière d'emploi, dont l'adaptation de la réforme du

régime d'assurance chômage au nouveau contexte économique et social. Plusieurs réunions de concertation avec les partenaires sociaux ont ainsi été organisées à compter de l'automne 2020 et jusqu'au 2 mars 2021.

Parallèlement, la date d'entrée en vigueur des nouvelles modalités de calcul du SJR a été repoussée à plusieurs reprises : une première fois au 1^{er} septembre 2020 (décret n°2020-361 du 27 mars 2020), puis au 1^{er} janvier 2021 (décret n°2020-929 du 29 juillet 2020).

Un nouveau report au 1^{er} avril 2021 avait été annoncé par le Premier ministre, mais le Conseil d'Etat, dans le cadre d'un contentieux dirigé contre le décret de carence de juillet 2019, a prononcé l'annulation des nouvelles modalités de calcul de l'allocation (CE, décision CFE-CGC du 25 novembre 2020) au motif que ces dernières étaient susceptibles d'entraîner une différence de traitement manifestement disproportionnée entre allocataires justifiant de la même durée d'activité mais répartie différemment au cours de la période de référence utilisée pour le calcul des droits.

Un décret, en cours d'examen au Conseil d'Etat, devrait venir prochainement rétablir les modalités de calcul annulées tout en les aménageant, de manière à tenir compte aussi bien de la décision du Conseil d'Etat que du nouveau contexte économique et social (cf. question 2.2).

- **L'instauration d'un bonus-malus et d'une taxe sur les CDDU**

1/ Bonus-malus

Mettant en œuvre une mesure du programme présidentiel, l'article 52 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet de moduler les contributions patronales d'assurance-chômage en fonction du comportement de l'employeur.

Dans ce contexte, le document de cadrage transmis le 25 septembre 2018 aux partenaires sociaux leur a demandé de mettre en place de nouvelles règles permettant de corriger la situation actuelle caractérisée par l'existence « *dans un même secteur et à taille d'entreprise équivalente, de fortes disparités dans les comportements de gestion de main-d'œuvre des entreprises, et dans le coût qu'elles engendrent pour le régime d'assurance chômage. Ces disparités se traduisent par des séparations excessivement nombreuses, et pour certaines évitables par une meilleure organisation du travail. Ces séparations contribuent à nourrir la récurrence au chômage de certaines personnes, faute de mécanisme réellement incitatif pour responsabiliser les entreprises.* »

Suite à l'échec des négociations des partenaires sociaux le 20 février 2019, le Gouvernement a été amené à définir, dans le cadre du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, un dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage. L'objectif du bonus-malus est de lutter le recours excessif aux contrats courts en incitant les employeurs à intégrer, dans leurs décisions de recruter et de se séparer de salariés, les conséquences que celles-ci induisent sur le coût financier et social du chômage. Il s'agit de les inciter financièrement à proposer davantage de CDI et à rallonger la durée des CDD, plutôt que de recourir à des missions d'intérim ou des CDD très courts.

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution patronale d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction en fonction du « taux de séparation » de l'entreprise. Ce « taux de séparation » correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim (hors démissions), suivies d'une inscription à Pôle Emploi de l'ancien salarié ou intérimaire, rapporté à l'effectif de l'entreprise.

Le montant du bonus ou du malus est ensuite calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité, dans

la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %). Ainsi, le bonus-malus fonctionne par secteur économique : une entreprise n'est comparée qu'aux autres entreprises de son secteur, de façon à tenir compte de la spécificité des secteurs et des entreprises. De plus, le montant des bonus et des malus est équivalent dans chaque secteur.

Il était prévu que le bonus-malus s'applique aux 37 000 entreprises de 11 salariés et plus relevant des 7 secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est le plus élevé :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- Transports et entreposage
- Hébergement et restauration
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques

Le bonus-malus devait s'appliquer à compter du 1er mars 2021 et être calculé à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020.

Toutefois, par une décision du 25 novembre 2020, le Conseil d'Etat a annulé, pour subdélégation illégale, les dispositions du décret relatives au dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage, dans la mesure où elles renvoyaient illégalement à un arrêté la détermination de certaines de ses modalités.

2/ Taxe CDDU

Pour compléter le bonus-malus sectoriel, l'article 154 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, avait instauré à compter du 1^{er} janvier 2020 une taxe forfaitaire de 10€ sur les CDDU applicable à toutes les entreprises.

En effet, parmi les secteurs pour lesquels on observe une progression du recours aux contrats de moins d'un mois entre 2000 et 2017, plus de la moitié sont éligibles au CDDU. De plus, en 2017, les CDDU d'un jour représentaient 42 % des CDDU.

Comme le bonus-malus, l'objectif de la taxe était d'inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats plus longs et notamment à limiter le recours aux contrats d'un jour ou de quelques jours, qui peuvent favoriser le développement de la précarité et peser sur l'équilibre financier de l'assurance chômage. Le caractère forfaitaire de la taxe permet de cibler plus spécifiquement les contrats de très courte durée.

Il était prévu que les CDDU conclus avec les intermittents du spectacle relevant des annexes VIII et X du règlement d'assurance chômage soient exemptés de la taxe car les employeurs versent déjà une sur-contribution spécifique de 5% pour l'ensemble des contrats relatifs aux intermittents du spectacle. A cette sur-contribution de 5% s'ajoute une majoration des contributions spécifique sur les CDDU à hauteur de 0,5 %, qui existe depuis 2013 et a été maintenue pour ces employeurs par le décret du 26 juillet 2019.

De plus, les secteurs qui ont conclu des accords garantissant de meilleurs droits pour les salariés concernés, notamment une durée minimale des CDDU et la possibilité d'obtenir un CDI lorsqu'un certain nombre de CDDU est conclu, étaient exemptés de la taxe. Cela permettait de ne pas pénaliser les secteurs d'activité engagés dans une démarche vertueuse de régulation du recours aux CDDU.

L'article 54 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 a abrogé à compter du 1er juillet 2020 la taxe forfaitaire de dix euros sur les CDDU afin de tenir compte du contexte économique nouveau dû à l'épidémie de covid-19. En effet, ce contexte ne permettait plus à la taxe de produire l'effet recherché, les secteurs concernés, comme l'hôtellerie-restauration ou l'événementiel, étant privés durablement de visibilité sur le niveau de l'activité. Cette abrogation permet également de favoriser la reprise de l'activité et de l'emploi par la réduction du coût du travail dans des secteurs durement touchés par la crise.

2.2 - Quels sont les enjeux en 2021 pour les contrats courts et en particulier les CDDU ?

- **S'agissant de la réforme des modalités de calcul du salaire journalier de référence**, le décret en cours de préparation vise à concilier les objectifs de la réforme de 2019 en termes d'incitation à la reprise d'activité et la nécessité de prendre en considération le nouveau contexte économique et social lié à la crise sanitaire.

Le projet de décret vient ainsi réintroduire les modalités de calcul du SJR annulées par le Conseil d'Etat (prise en compte, pour le calcul du droit, des périodes travaillées comme des périodes d'inactivité entre deux contrats), mais en les assortissant d'un mécanisme de plancher de nature à en réduire les conséquences pour les demandeurs d'emploi qui étaient les plus impactés par la réforme initiale (ceux ayant les périodes d'emploi les plus morcelées).

Concrètement, ce correctif prend la forme d'un plafonnement des périodes d'inactivité prises en compte pour le calcul de l'allocation, celles-ci ne pouvant désormais pas être supérieures à 75% des jours travaillés par l'intéressé. Ainsi, les périodes d'inactivité continuent à être prises en compte, conformément à l'esprit de la réforme, mais ne peuvent désormais pas représenter une proportion trop importante des périodes d'activité de l'allocataire.

A noter que ces nouvelles modalités de calcul de l'allocation s'accompagnent par ailleurs d'un renforcement de l'offre de services de Pôle emploi à destination des demandeurs d'emploi qui alternent des périodes d'emploi et de chômage. Un site internet dédié, intégrant un simulateur d'impact de la réforme et leur proposant un accompagnement spécifique, sera ainsi mis en place.

- **Une aide d'urgence de l'Etat à destination des travailleurs précaires a par ailleurs été instaurée en complément du régime d'assurance chômage.** Le décret n°2020-1785 du 30 décembre 2020 institue une aide exceptionnelle de l'Etat prenant la forme d'une garantie de revenus minimum de 900 euros par mois aux demandeurs d'emploi ayant travaillé au moins 138 jours au cours de l'année 2019, mais qui, du fait de la crise sanitaire et des restrictions d'activité dans certains secteurs, n'ont pu retrouver le même niveau d'activité. Cette prime s'adresse spécifiquement aux utilisateurs de contrats courts, dans la mesure où il est exigé que 70% des périodes d'activités des intéressés aient été réalisées sous forme de contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim.

Cette prime, initialement attribuée au titre des mois de novembre 2020 à février 2021, a été prolongée jusqu'à la fin mai 2021.

- **S'agissant du bonus-malus**, le décret en cours de préparation vise à concilier les objectifs de la réforme de 2019 en termes d'incitation à limiter le recours excessif aux contrats courts et la nécessité de prendre en considération le nouveau contexte économique et social lié à la crise sanitaire.

Le projet de décret maintient l'incitation comportementale dès 2021 tout en tenant compte du caractère atypique de l'année 2020 et du début de 2021 et du fait que certains secteurs concernés sont fortement touchés par la crise, par exemple l'hôtellerie-restauration.

Ainsi, afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire sur l'ensemble des entreprises, le projet de décret décale la première modulation au 1er septembre 2022 et le début de la période d'observation du taux de séparation des entreprises au 1er juillet 2021 (cette période d'observation durera jusqu'au 30 juin 2022). En outre, le projet de décret exclut à titre transitoire du champ d'application de la modulation les employeurs relevant des secteurs d'activité les plus touchés par la crise sanitaire (secteurs S1, notamment l'hôtellerie-restauration).

Par ailleurs, le projet de décret tire les conséquences de la décision du Conseil d'Etat. Il rétablit les dispositions relatives au bonus-malus en encadrant davantage les modalités de détermination des secteurs d'activité soumis au mécanisme de modulation.

2.3 - Quelle est la position des partenaires : OP, OS (interpro et branches) ?

- **Sur la réforme du salaire journalier de référence** : les organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) restent dans l'ensemble favorables à la réforme des modalités de calcul de l'allocation qu'elles soutenaient lors de l'adoption du décret du 26 juillet 2019, pour des raisons d'équité entre allocataires et de désendettement du régime d'assurance chômage. La crise ayant toutefois bouleversé le marché du travail, une adaptation de la mesure se justifie.

Les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) ont, dans un communiqué commun, du 23 février 2021, rappelé leur « *profond désaccord avec le principe fondateur de cette réforme selon laquelle la baisse des allocations chômage inciterait à un retour plus rapide à l'emploi* » et appellent à une remise à plat des règles d'indemnisation.

- **Sur le bonus-malus et la taxe CDDU :**

Les organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CPME, U2P) ont toujours exprimé leur opposition à l'instauration d'un bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage ou d'une taxe sur les CDDU au motif que les entreprises, en particulier dans certains secteurs, ont besoin, pour différentes raisons tenant au caractère saisonnier ou discontinu de l'activité ou aux cycles économiques, de recourir aux contrats courts. Un dispositif comme le bonus-malus ou la taxe CDDU les pénaliserait sans modifier leur comportement, ce qui nuirait au développement de leur activité et à la création d'emplois. Cette opposition est d'ailleurs l'une des raisons principales de l'échec des négociations des partenaires sociaux en février 2019. Les branches concernées par le bonus-malus partagent cette position comme en attestent les recours contentieux introduits devant le Conseil d'Etat contre le décret du 26 juillet 2019 par l'Union inter-secteurs papiers cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale, la fédération de la plasturgie et des composites, l'union des entreprises de transport et de logistique, la fédération nationale des transports routiers, la fédération nationale du bois, le syndicat français de l'industrie cimentière, l'union nationale des industries de l'impression et de la communication, la fédération nationale des transports de voyageurs et l'Organisation des transporteurs routiers européens. Vous trouverez ci-joint un annuaire des organisations patronales rencontrées par la DGEFP dans le cadre des échanges sur le bonus-malus.

A l'inverse, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) ont, dans un communiqué commun, du 23 février 2021, rappelé qu'une « *modulation des cotisations patronales est nécessaire pour décourager les employeurs abusant des contrats précaires. La limitation du recours*

aux contrats très courts est un impératif, alors que les trajectoires professionnelles sont de plus en plus hétérogènes, générant des situations de précarité pour les personnes en situation de CDD ou de temps partiel contraint. »

4.1 – Pour la DGEFP, quelles sont les principales différences entre intermittents du spectacle et hors spectacle ?

1. Les règles d'indemnisation spécifiques des intermittents du spectacle

La loi reconnaît la spécificité des demandeurs d'emploi du secteur culturel. L'article L. 5424-22 du code du travail prévoit que « pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 comportent des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle (...) ». Les annexes VIII (ouvriers et techniciens) et X (artistes) du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A au décret du 26 juillet 2019 détaillent les règles spécifiques d'indemnisation applicables aux intermittents du spectacle.

Les intermittents du spectacle bénéficient de règles spécifiques d'indemnisation depuis 1964 pour les ouvriers et techniciens et depuis 1967 pour les artistes.

Par ailleurs, les employeurs d'intermittents du spectacle sont assujettis à une sur-contribution spécifique de 5% pour l'ensemble des contrats conclus avec ces salariés. A cette sur-contribution de 5% s'ajoute une majoration des contributions spécifique sur les CDDU à hauteur de 0,5 %, qui existe depuis 2013 et a été maintenue pour ces employeurs par le décret du 26 juillet 2019. A cela s'ajoute une contribution à la charge des salariés de 2,40 %, ce qui porte les contributions dues au titre des annexes VIII et X à 11,5 % contre 4,05 % dans le régime général.

2. Une procédure de négociation spécifique

Pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble des professions du spectacle négocient entre elles les règles spécifiques d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle (L. 5424-22 II). Le code du travail prévoit que les partenaires sociaux interprofessionnels transmettent aux organisations représentatives des professions du spectacle un document de cadrage spécifique « en temps utile » et « dans le cadre de la négociation des accords relatifs au régime d'assurance chômage » (L. 5424-22 II).

4.2 – Quels diagnostics et quelles marges de manœuvre seraient transposables aux intermittents hors spectacle (cf. Mission Gauron)

La transposition du régime spécifique des annexes VIII et X aux salariés intermittents de l'emploi (création d'une annexe spécifique contenant des dispositions plus favorables) n'apparaît pas opportune à plusieurs égards :

- **Une telle évolution serait susceptible de générer des effets pervers sur le marché de l'emploi.**

La mise en place d'un régime d'indemnisation plus favorable pour certains salariés employés en contrats courts viendrait légitimer les modes d'organisation de certains employeurs recourant massivement aux CDDU. En pérennisant et en favorisant le recours à ces formes d'emploi, le dispositif pourrait conduire à enfermer les salariés concernés dans une forme de précarité consistant à alterner durablement contrats de courte durée et période de chômage. Une telle évolution viendrait

contrecarrer les efforts accomplis tant par le Gouvernement que par les branches concernées pour faire progresser l'emploi durable dans les secteurs d'activité recourant le plus aux contrats courts.

- **Cette évolution viendrait accroître considérablement le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage**, dans un contexte déjà fortement fragilisé (creusement important du déficit du fait en particulier du financement de l'activité partielle, doublement de la dette, estimée à 70,6 Mds€ à fin 2022). Dans ce cadre, la mise en place d'une surcontribution des employeurs des secteurs d'activité concernés, sur le modèle de la surcontribution à la charge des employeurs du secteur culturel, ne sera probablement pas de nature à couvrir le surcoût généré par le régime d'indemnisation plus favorable qui serait mis en place. Il convient en effet de souligner le fait que, s'agissant des intermittents du spectacle, le régime spécifique des annexes 8 et 10 au règlement d'assurance chômage contribue aujourd'hui lourdement au déficit de l'Unedic (solde dépenses-recettes du régime intermittents sur une année glissante égal à 980 M€ au 4e trimestre 2018). Une telle surcontribution viendrait par ailleurs renchérir le coût du travail dans des secteurs d'activité (hôtellerie-café-restauration, événementiel...) qui font aujourd'hui face à d'importantes difficultés économiques du fait de la crise sanitaire.

- **La création d'une annexe pour les intermittents de l'emploi se heurte à certaines difficultés juridiques et opérationnelles.** Les intermittents hors spectacles ne constituent pas une population homogène et facilement identifiable. La mise en place de règles d'indemnisation spécifiques suppose de retenir, pour l'identification des bénéficiaires, des critères dont la définition apparaît très complexe compte-tenu de la diversité des trajectoires professionnelles de ces salariés. La définition de ces critères ne manquera pas de générer d'importants effets de seuil, ce qui soulève un problème d'équité entre allocataires. Outre cette problématique juridique, se pose la question de la capacité opérationnelle de Pôle emploi à identifier cette population via son système d'information.

Audition du 3 mai 2021 : Eléments de réponse aux questions de la mission parlementaire CDDU**Quelles seraient les mesures d'urgence efficaces ?**

- *Bénéficiaires du décret prime précaires et durée ?*

Rappel sur les conditions d'accès à la prime « permittents » :**1° Une première condition générale vérifiée une seule fois à l'entrée du dispositif, liée à l'activité antérieure du demandeur.**

Cette condition se subdivise elle-même en deux sous-critères :

- Le demandeur doit avoir travaillé au moins 138 jours au cours de l'année civile 2019. Ces jours travaillés sont décomptés dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage (5 jours travaillés pour chaque période d'emploi couvrant une semaine civile) ;
- Ces périodes travaillées en 2019 doivent être composées d'au moins 70% de contrats de travail à durée déterminée (quel que soit le motif de recours) ou de contrats d'intérim.

L'objet de la prime est en effet d'offrir un soutien temporaire à certains salariés en contrats courts qui bien qu'employés majoritairement en contrats courts parvenaient, avant la crise sanitaire, à travailler plus de la moitié du temps (au moins 138 jours par an) mais dont le modèle a été fortement impacté par les conséquences de l'épidémie.

Cette double condition peut avoir pour conséquence d'exclure du bénéfice de la prime des salariés qui ne justifiaient pas avant la crise d'une intensité de travail suffisante ou qui n'étaient pas majoritairement employés en CDD ou CTT.

2° Des conditions cumulatives vérifiées mensuellement par Pôle emploi (pour chaque mois au titre desquels la prime est versée) :

- La personne doit résider en France et être inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi jusqu'au dernier jour du mois considéré (une cessation d'inscription en cours de mois entraîne le non-versement de la prime pour ce mois-ci) ;
- La personne doit, au cours du mois considéré :
 - a) soit être bénéficiaire du RSA (auquel cas, aucune condition de ressources n'est vérifiée par Pôle emploi) ;
 - b) soit être bénéficiaire d'un revenu de remplacement (ARE, ASS, ATI, allocation de sécurisation professionnelle) dont le dernier montant journalier est inférieur à 33 euros et justifier de ressources inférieures à 900€ pour le mois en question (sont prises en compte à ce titre les revenus tirés d'activités professionnelles salariées ou non ainsi que le montant d'allocation versée) ;
 - c) soit n'être ni bénéficiaire du RSA, ni bénéficiaire d'un revenu de remplacement et justifier de ressources inférieures à 900€ pour le mois en question (prise en compte des revenus tirés d'activité professionnelles salariées ou non).

La condition de ressources applicables aux demandeurs mentionnés aux b) et c) peut conduire à exclure du bénéfice de la prime certains salariés précaires qui, pour le mois considéré, ont repris une activité les conduisant à dépasser le plafond mensuel de 900€, conformément à l'objet de la prime qui est de garantir un niveau minimal de revenus.

3) Sur le RAC :

Constat de la nécessité de rechercher l'équilibre,

Mais :

1) Questions préalables :

Comment identifier la contribution exacte de chaque secteur (cotisations, allocations) ?

Nous ne disposons pas d'identification du ratio allocation/contribution par secteur mais de données qui permettent de disposer d'un faisceau d'indices sur le poids de certains secteurs ainsi que sur la part croissante des contrats courts dans l'indemnisation du chômage :

a) **Des données qui montrent une progression constante du recours au contrat court par les employeurs :**

Multiplication, depuis les années 2000, des embauches sous forme de contrats courts (87% des embauches en contrats à durée déterminée ou contrats d'intérim), avec une forte tendance au raccourcissement de la durée moyenne de ces contrats (embauches en contrats de moins d'un mois multipliées par 2,5 en 20 ans et représentant aujourd'hui 70% du total des embauches ; 30% des embauches en contrat à durée déterminée se faisant sur des contrats d'un jour ou moins) et à la réembauche par le même employeur (85% des contrats de moins d'un mois correspondent à des réembauches chez le même employeur).

Cette progression se retrouve dans le rapport entre les allocations versées et les contributions collectées selon la nature du contrat de travail :

2015	Contributions	Allocations	Taux de couverture
CDI	29 287 M€	18 892 M€	155,02%
CDD	2 664 M€	8 886 M€	29,98%
Intérim	1 022 M€	2 806 M€	36,42%

Source : étude d'impact loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

b) **Les secteurs qui contribuent le plus à ce phénomène** peuvent être appréhendés à partir de ceux entrants dans le champ d'application du bonus/malus. Les secteurs concernés sont en effet ceux dont le taux de séparation est supérieur à 150 %.

Taux de rupture moyen par secteur (fins de contrat donnant lieu à inscription à PE rapportées à l'effectif, y. c. fins de missions d'intérim, hors intermittents du spectacle)	Moyenne 2016-2018
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	326%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	268%
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	258%
Hébergement et restauration	215%
Transports et entreposage	194%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	180%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	176%

Comment mesurer l'impact des mesures sur le comportement ?

La réforme de l'assurance chômage a pour objet de lutter contre le recours au contrat court par 3 moyens :

- a) La réforme du SJR : il sera à compter du 1^{er} juillet 2021 calculé en prenant en compte les périodes travaillées comme des périodes d'inactivité entre deux contrats (un mécanisme de plancher permet de réduire les conséquences pour les demandeurs d'emploi qui étaient les plus impactés par la réforme initiale (ceux ayant les périodes d'emploi les plus morcelées).
- b) L'allongement de la durée d'affiliation et des modalités de rechargement des droits : lorsque la situation sur le marché du travail se sera améliorée, la durée minimale d'affiliation passera à 6 mois et pour ouvrir des droits à rechargement
- c) Le bonus/malus qui introduit une modulation de la contribution d'assurance chômage afin d'inciter les entreprises relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %, à limiter le recours excessif aux contrats courts.

L'effet de ces mesures sur les comportements devrait trouver leur traduction dans l'allongement des durées des contrats de travail.

Toutes les mesures sont-elles explorées ? ex de la cotisation dégressive uniforme ?

Une forme de cotisation dégressive avait été mise en place par les PS dans le cadre de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels.

La part patronale des contributions d'assurance chômage qui était de 4 %, a été augmentée :

- de 3 points pour les CDD de moins d'un mois, hors CDD d'usage ;
- de 1,5 point pour les CDD de 1 à 3 mois, hors CDD d'usage ;
- de 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois.

Parallèlement, une exonération de la part patronale des contributions a été mise en place pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune de moins de 26 ans pour les trois premiers mois d'emploi.

La mise en œuvre de ces modulations avait pour objectif d'entraîner une baisse des contrats les plus courts au profit des contrats les plus longs.

En 2015, ces sur-contributions ont généré 73,8 M€ de recettes supplémentaires tandis que le coût de l'exonération s'est élevé à 79,9 M€ pour l'Assurance chômage.

Ces sur-contributions ne semblent pas avoir eu un impact sur le recours à des contrats de moins de trois mois par les employeurs. Les données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) retraitées par l'Unédic mettent en évidence une progression quasi continue du nombre d'embauches en contrats courts ces dernières années

Comment objectiver le débat sur la mesure jours/heure ?Rappel de la recommandation de l'Iqas : évaluation de l'impact du calcul du SJR sur la base de la durée légale du travail

et

Art 13 loi 8 8 2016 : Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

Dans le cadre du dispositif ad hoc que constitue la prime « permittents », il a été arbitré d'appliquer une condition d'activité antérieure en jours travaillés uniquement (138 jours travaillés au cours de l'année 2019).

Dans le cadre du régime d'assurance chômage, la condition d'affiliation minimale requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'ARE est quant à elle exprimée en jours travaillés ou en heures travaillés (88 jours travaillés ou 610 heures travaillés depuis le 1^{er} août 2020), étant précisé qu'est retenue le plus favorable des deux modes de calcul pour le demandeur d'emploi.

Pour l'accès à l'ARE, les salariés dont l'activité est habituellement davantage calculée en heures ne sont donc pas défavorisés par rapport aux salariés dont l'activité est habituellement calculée en jours.

Eléments concernant le recours aux contrats courts Mission parlementaire

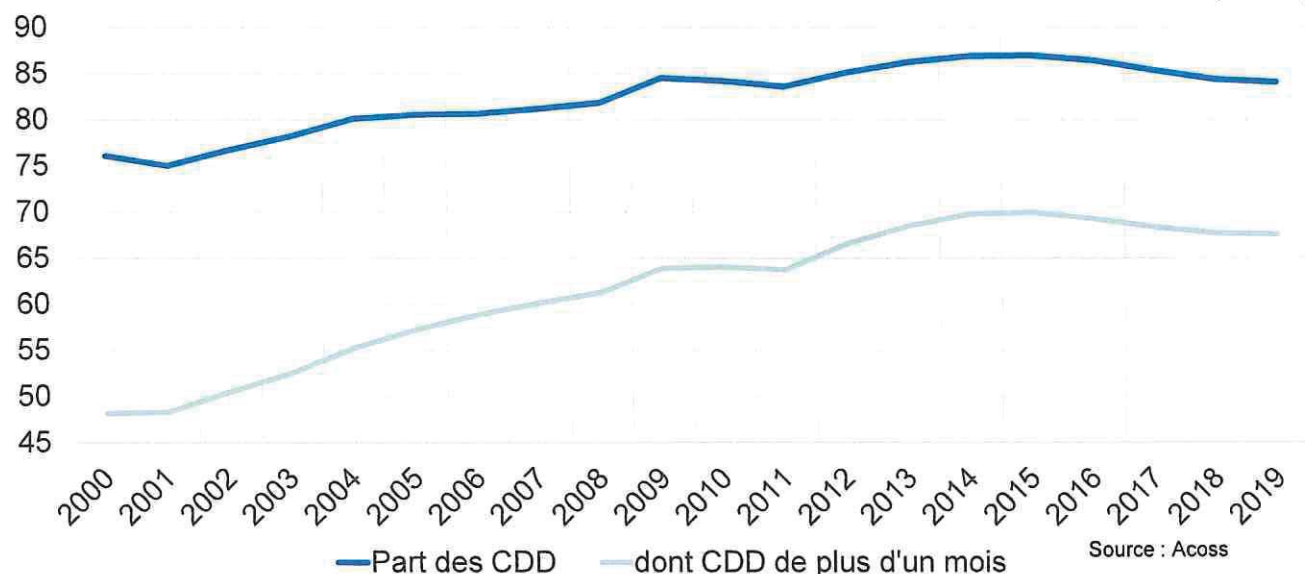
18 mars 2021

1

Constat macroéconomique :
un recours croissant aux
contrats courts

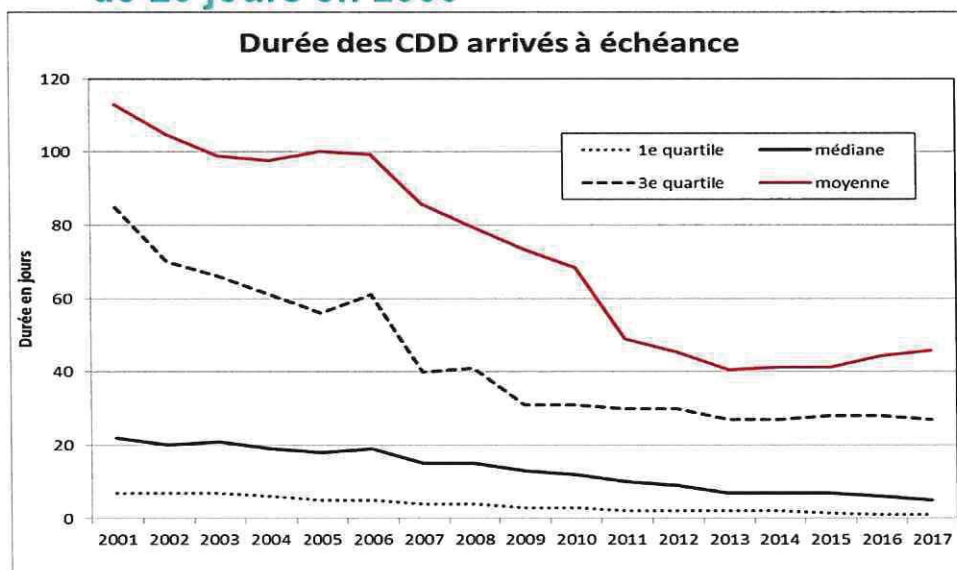
2 Embauches sur 3 en CDD Courts contre moins de la moitié en 2000

Part des CDD dans les embauches hors Intérim (en %)



3

La durée médiane des CDD est de 5 jours contre plus de 20 jours en 2000



Lecture : En 2017, un CDD dure en moyenne 46 jours ; trois quarts des CDD durent moins de 27 jours (3^{ème} quartile), une moitié dure moins de 5 jours (médiane), un quart dure moins de 1 jour (1^{er} quartile).

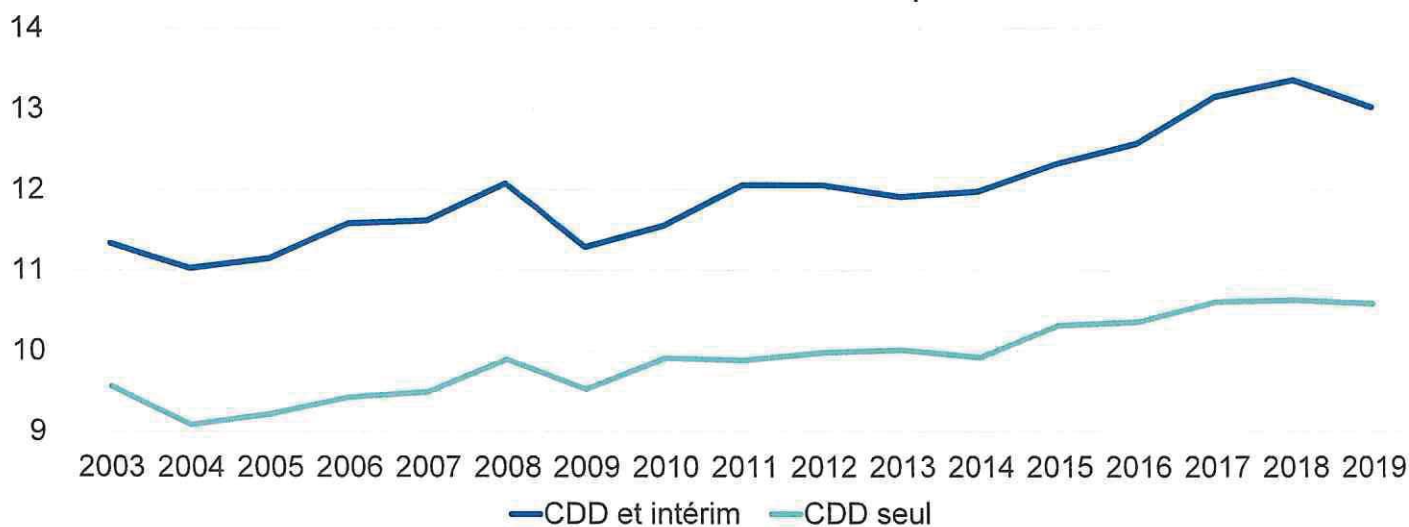
Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.

4

Une hausse modérée dans l'emploi total mais plus de la moitié des créations depuis 2010

Part des contrats courts dans l'emploi en %



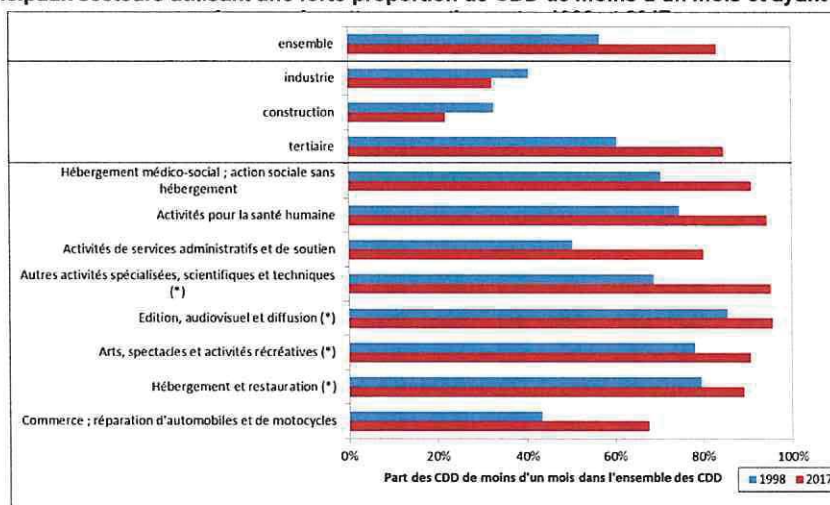
Source : enquêtes Emploi, emploi BIT, moyennes annuelles en %.

Champ : France métropolitaine. CDD y compris apprentis, emplois aidés en CDD et contractuels en CDD de la fonction publique.

5

Un usage très concentré dans quelques secteurs

Principaux secteurs utilisant une forte proportion de CDD de moins d'un mois et ayant une forte



(*) : principaux secteurs à CDD d'usage

Les secteurs (partie basse du graphique) sont classés par ordre décroissant de contribution à la hausse de la part des CDD très courts.

Lecture : la part de CDD de moins d'un mois dans l'ensemble des CDD arrivés à terme est passée de 57 % en 1998 à 83 % en 2017, soit une hausse de 26 points. Parmi ces 26 points, 5 points s'expliquent par la hausse du recours aux contrats très courts dans le secteur « activités pour la santé humaine ».

Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

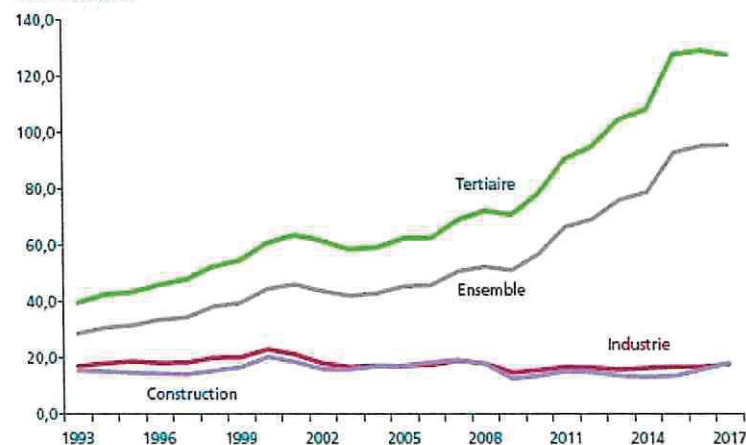
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, intérim, particuliers-employeurs), champ MMO.

6

Une hausse du taux de turn over portée par le secteur tertiaire...

Graphique 13
Taux de rotation par secteur

Pour 100 salariés



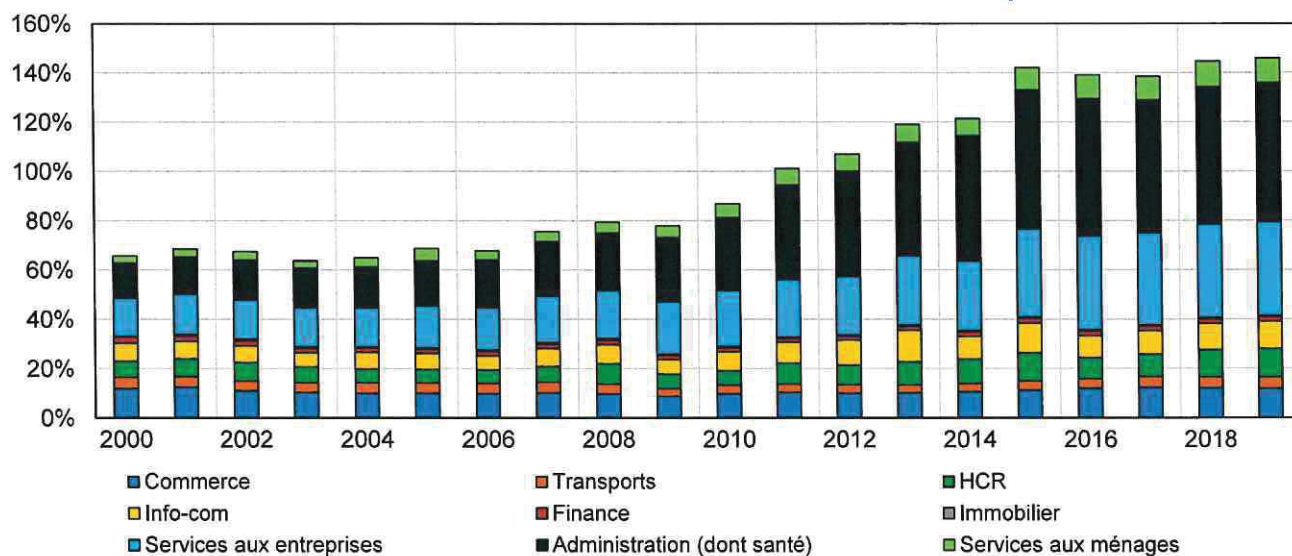
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

7

... en particulier le secteur médico-social et de la santé

Contribution au taux de rotation du secteur tertiaire en points



8

Zoom sur les salariés et les entreprises qui recourent aux contrats courts

2 millions d'entre eux n'ont signé que des contrats courts durant l'année :
Dans 90 % des cas, le nombre de contrats courts signés est relativement limité (**5 en moyenne**) et les contrats courts ne permettent d'être sous contrat qu'en moyenne **1,5 mois** dans l'année

- Ces individus sont **jeunes** (46 % ont moins de 25 ans) et **peu qualifiés** (45 % sont employés ou ouvriers non qualifiés)

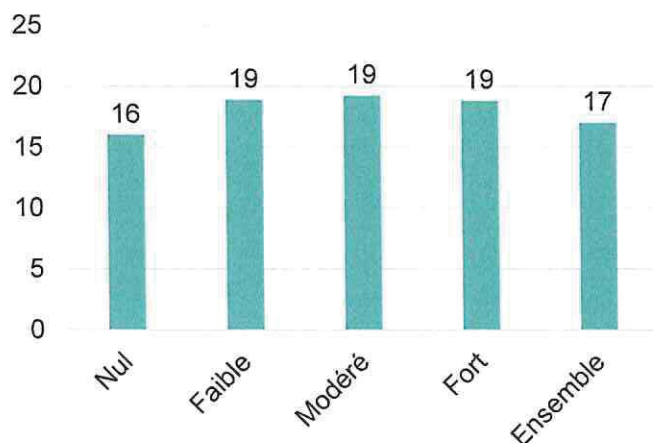
Les 10 % restants (soit **200 00 individus**) signent en moyenne **46 contrats courts** en un an

- Ils sont sous contrats **plus de 6 mois** par an en moyenne et sont globalement **plus âgés** et légèrement **plus qualifiés** que les autres signataires de contrats courts
- Il s'agit majoritairement de signataires de **CDD d'usage** (43 %) ou de **missions d'intérim** (47 %), plus rarement de **CDD « classiques »** (10 %)
- En moyenne, ces 46 contrats sont exécutés chez **5 employeurs différents** (et la moitié de ces signataires n'en rencontrent qu'au plus 2)

9% des entreprises représentant 13% de l'emploi signent 70% des contrats courts

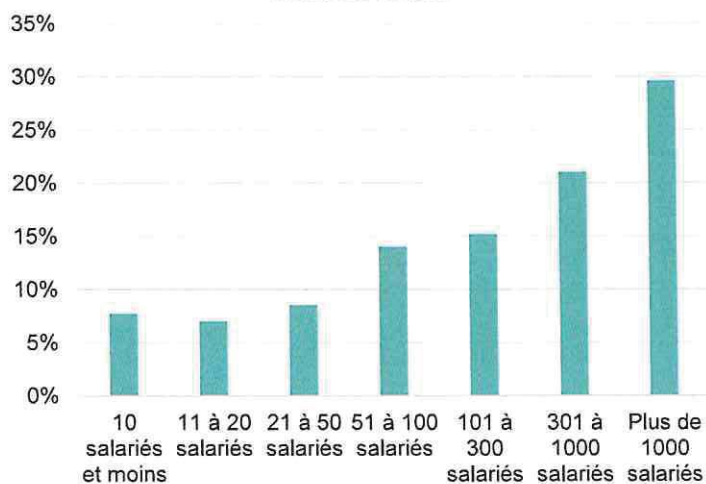
Légèrement plus âgées

Âge des firmes selon le recours aux
contrats courts



Plutôt grandes

Part des entreprises à usage intensif des
contrats courts



1/ Du côté des employeurs

- Un recours qui répond avant tout à un **besoin temporaire** de main-d'œuvre face à une mise en tension de l'équipe permanente.
- Des motifs de recours qui proviennent d'un **surcroît d'activité**, d'une **saisonnalité**, mais surtout d'un **besoin fréquent de remplacements** face à un **absentéisme élevé des salariés** :
 - > dans la restauration traditionnelle ou rapide et l'hôtellerie >> recours dû à l'imprévisibilité de l'activité, pour partie événementielle, pour avoir du « renfort » via des « extras » mais aussi à l'absentéisme (service en chambre)
 - > dans le commerce >> recours à relayer aux **pics d'activité** (même si ceux-ci sont plus prévisibles)
 - > dans la fonction publique territoriale >> recours pour assumer un **surcroît saisonnier d'activité** ou faire face à l'**absentéisme sur des postes prioritaires**
 - > dans la santé et le médico-social >> **remplacement de personnel absent** dans un contexte où l'absentéisme est élevé du fait des congés, maladies ou démissions et abandons de postes.
- L'embauche en contrats courts est à replacer dans des contextes sectoriels où se conjuguent des **conditions de travail difficiles**, des **obligations réglementaires**, un **manque d'attractivité des métiers** et une **concurrence** entre les établissements > plusieurs facteurs qui concourent à des difficultés de recrutement.
- Le recours aux contrats courts apparaît le plus adapté **pour gérer la brièveté et la discontinuité de l'emploi** ; par exemple :
 - > dans l'HCR >> embauche en CC soutient une stratégie élaborée à partir d'indicateurs de performance
 - > dans le secteur de l'aide à domicile >> il est difficile d'anticiper le volume horaire nécessaire
 - > dans certaines collectivités >> charge de travail laissée vacante par départs en retraite... avec un coût d'embauche moindre en moyenne qu'un agent titulaire
- Une **alternative à l'intérim** lorsqu'il n'est plus possible de faire appel au personnel permanent ou après avoir usé d'autres stratégies comme la polyvalence des salariés et les ajustements horaires.

2/ Du côté des salariés

- Une inscription différente selon l'âge et la trajectoire des salariés :
 - > pour des étudiants ou des personnes en transition/reconversion professionnelle >> un moyen de financer ses études, faire des économies, subvenir à ses besoins... sans engagement fort dans l'emploi
 - > pour des personnes au début de la vie active ou en transition, via la réembauche >> un moyen d'**entrer sur un marché interne**
 - > comme situation plus durable >> un moyen de **dégager du temps**, de **cumuler** ou de **compléter des revenus**.
- Des conditions de vie où prévalent l'**incertitude** et une forte **subordination** à/aux employeurs :
 - > une relation d'emploi incertaine
 - > des revenus non assurés
 - > des contraintes de disponibilité temporaire
 - > parfois un volume d'heures travaillées excessif.
- >> une **articulation vie professionnelle et vie personnelle** souvent très difficile.
- Des conditions de travail et de rémunération non négociées :
 - > une préférence pour l'« exit » plutôt que le « voice »
 - > des difficultés d'intégration dans les équipes.
- La « permittence » : des situations minoritaires parmi les personnes enquêtées et relativement mal maîtrisées :
 - > relative méconnaissance des règles même si la notion de droits rechargeables est connue
 - > même en cas d'indemnisation, les calculs semblent loin de l'optimisation financière >> pas d'anticipation en cas d'AR du niveau de cette indemnité
 - > hormis quelques cas isolés, personne n'a refusé un emploi du fait de l'indemnisation mais nombreux sont ceux qui en ont repris un pour recharger leurs droits.

Quels sont les usages des contrats courts ?

Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés

Depuis une vingtaine d'années, les employeurs ont intensifié leur recours à des contrats de travail de courte durée. Cet usage recouvre néanmoins, selon les secteurs, des réalités et des pratiques très diverses, tant pour les employeurs que pour les salariés.

Côté employeurs, dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué ; dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et dans les collectivités territoriales, c'est d'abord le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi qui justifient cet usage.

Le recours croissant à des contrats courts s'explique souvent par une gestion à l'économie des ressources humaines et un manque de personnel permanent. Il est en outre fortement dépendant de la bonne gestion d'un vivier de personnes travaillant régulièrement pour l'établissement. Selon les cas, il vient compléter d'autres sources de flexibilité, comme le recours aux heures supplémentaires ou la polyvalence des salariés permanents, ou constitue au contraire la seule alternative envisageable pour répondre à des besoins ponctuels, non prévisibles et de courte durée. Ces besoins sont générés notamment par des conditions de travail difficiles et la mise en tension d'équipes permanentes qui ne peuvent absorber la charge de travail de salariés en congés, malades ou démissionnaires.

Côté salariés, le contrat court représente une situation transitoire ou plus durable selon les profils : étudiants, personnes en situation de reconversion professionnelle, etc. Les raisons de son acceptabilité – une plus grande liberté, son caractère transitoire, une rémunération plus élevée ou encore la perspective d'un emploi stable – varient selon les situations.

Pour les salariés en contrat court, la conciliation entre vie personnelle et professionnelle est rendue difficile par un volume d'heures et une durée de la relation

d'emploi incertains ainsi que par la nécessité de rester disponibles. Ces salariés sont rarement en mesure de négocier leurs conditions de travail. Les situations d'alternance d'épisodes d'emploi et de chômage indemnisé de courte durée ne sont pas majoritaires parmi les personnes enquêtées. En cas d'indemnisation, les calculs semblent loin de l'optimisation financière même si la notion de droits rechargeables est bien intégrée.

La part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches hors intérim s'est accrue fortement en 20 ans, passant de 76 % en 2000 à 87 % en 2019 dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (Dares, MMO). Cette hausse a été tirée par les CDD de moins d'un mois, la durée moyenne des CDD s'étant raccourcie sur la période [1]. La part des CDD dans l'emploi salarié privé hors intérim, qui est de 11 %, a de fait beaucoup moins augmenté que leur part dans les embauches, et les CDD courts ne concernent qu'un nombre réduit de salariés (1 %) dont le contrat est fréquemment renouvelé. Ainsi, parmi les embauches en CDD de moins d'un mois, 84 % sont des réembauches chez un ancien employeur [2].

Le recours croissant aux CDD courts est en partie imputable aux secteurs utilisateurs de CDD d'usage (CDDU) (encadré 1) : sur la période 2000-2010, ces secteurs contribuent pour deux tiers à la hausse des embauches en CDD de moins d'un mois [3] mais seulement pour un tiers sur la période 2009-2017 [1]. La hausse des contrats courts est également parfois associée aux changements dans la réglementation sur l'activité réduite [4] – dispositif permettant aux demandeurs d'emploi indemnisés de cumuler une partie de leur allocation chômage avec un revenu d'activité (encadré 2).

Pour quels motifs les employeurs recourent-ils aux contrats courts ? Ces motifs varient-ils selon le secteur d'activité ? Comment trouvent-ils une main-d'œuvre qualifiée et disponible pour répondre à leurs besoins ? Quelles sont les

Qui sont les signataires de contrats courts ?

En 2019, près de 5 millions de salariés du privé (hors particuliers employeurs et agriculture) signent au moins un contrat court, à savoir un contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim d'au plus 31 jours. 3 millions d'entre eux ont par ailleurs d'autres contrats, plus longs, au cours de l'année, de sorte que les contrats de courtes durées représentent en moyenne un mois et demi sur leurs huit mois et demi de travail annuel.

Les 2 autres millions de salariés ayant signé un contrat court en 2019 n'ont que des contrats courts au cours de l'année. 90 % d'entre eux (soit 1,8 million) y recourent de manière limitée, en signant en moyenne 5 contrats dans l'année, pour une durée totale d'un mois et demi : cela concerne dans près de la moitié des cas des jeunes de moins de 25 ans. Les 200 000 autres travaillent une durée conséquente durant l'année, 200 jours en moyenne, en ne signant que des contrats courts. Elles représentent près du quart des embauches en contrats courts. En dépit de nombreux contrats, ces salariés connaissent un nombre limité d'employeurs (5 en moyenne sur l'année), de secteurs d'activité ou de catégorie socioprofessionnelle (2 en moyenne).

La répartition sectorielle de ces 200 000 signataires intensifs de contrats courts est fortement liée au type de contrat : parmi les signataires de CDD d'usage (81 000), un sur deux travaille dans les autres activités de services (en particulier, les arts et spectacles), alors que les intérimaires (89 000) sont répartis dans une plus grande diversité de secteurs ; quant aux signataires de CDD classiques (19 000), 8 sur 10 exercent principalement dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés.

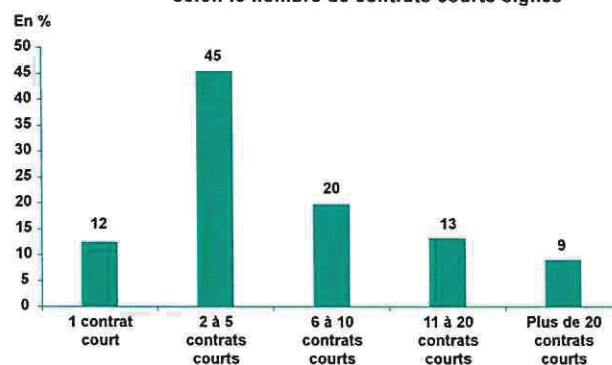
En 2019, 4,8 millions de salariés du privé (hors particuliers employeurs et agriculture)¹, soit environ 20 % des personnes en emploi sur ce champ, signent au moins un contrat temporaire court (*i.e.* contrat à durée déterminée ou mission d'intérim d'au plus 31 jours, encadré 1). 36 millions de contrats courts sont conclus, dont 9 millions de contrats d'usage (focus), en CDD ou en intérim. Le nombre de contrats courts

par personne est le plus souvent limité, 57 % des individus en signant au plus 5 et 22 % plus de 10 dans l'année (graphique 1).

Qui sont les personnes signant ces contrats courts ? Quelle durée travaillent-elles en contrats courts ? Recourent-elles aux contrats courts de manière exclusive, intensive ? Quels secteurs d'activité sont les plus concernés ? Quelle est la place du contrat d'usage au sein de ces contrats courts ?

L'exploitation de la déclaration sociale nominative permet de fournir des éléments de réponse à ces questions (encadré 1). Une distinction est tout d'abord opérée entre les personnes ayant un recours limité aux contrats courts et celles qui en font un usage très intense. Cette seconde population est davantage étudiée, afin de préciser ses spécificités, notamment en termes de types de contrats signés et de secteurs d'activité.

GRAPHIQUE 1 | Répartition des signataires de contrats courts selon le nombre de contrats courts signés



Lecture : 12 % des signataires de contrats courts n'en signent qu'un durant l'année.

Champ : contrats en cours en 2019, secteur privé, France hors Mayotte, hors agriculture, hors salariés des particuliers employeurs.

Source : DSN, calculs Dares.

¹ Par souci de simplicité, dans la suite de l'étude, le terme « privé » désigne le champ salarié privé hors particuliers employeurs et agriculture.

Fiche DGE
29 octobre 2020

La situation des guides-conférenciers

La profession de guide-conférencier, qui est reconnue et réglementée par la loi (code du tourisme), joue un rôle de premier plan dans la présentation du patrimoine historique et culturel français. On estime de 4.000 à 5.000 le nombre de guides-conférenciers en activité.

Privés de toute activité pendant la période de confinement, les guides-conférenciers se trouvent aujourd'hui dans une situation très difficile du fait de l'effondrement de la fréquentation des lieux dans lesquels ils travaillent (musées, monuments, sites touristiques, villes et pays d'art et d'histoire). La quasi-absence de touristes étrangers leur est particulièrement préjudiciable.

Pleinement conscient de ces difficultés, le Gouvernement a décidé, dès le mois de mai dernier, que les guides-conférenciers feraient partie des activités bénéficiant des dispositifs d'accompagnement mis en place par le plan sectoriel de soutien au tourisme : activité partielle, fonds national de solidarité jusqu'à la fin de l'année 2020 (aide jusqu'à 1500€ par mois). Dans le même temps, les opérateurs patrimoniaux de l'Etat, qui seront soutenus à hauteur de 334 millions d'euros dans le cadre du plan de relance, seront incités à faire appel le plus largement possible aux services des guides-conférenciers, à mesure que leurs activités reprendront.

Afin de résoudre les problèmes qui continuent à se poser, en particulier pour les guides-conférenciers ne pouvant bénéficier des dispositifs de soutien, le Gouvernement a par ailleurs mis en place depuis le mois de juin un groupe de travail interministériel (Ministère de l'économie, des finances et de la relance, Ministère de la culture) auquel sont associés les dirigeants des 4 organisations professionnelles représentant les guides-conférenciers : la fédération nationale des guides interprètes et conférenciers (FNGIC), le syndicat professionnel des guides interprètes conférenciers (SPGIC), le syndicat national des guides-conférenciers (SNGC) et l'association nationale des guides-conférenciers des Villes et Pays d'art et d'histoire (ANCOVART).

C'est dans ce cadre qu'a été décidé en lien avec les représentants des professionnels :

- l'évaluation des conséquences économiques et professionnelles de la crise sur l'activité des guides-conférenciers, et notamment pour ceux qui ne bénéficient des aides de l'Etat ;
- l'étude de faisabilité du rattachement des guides-conférenciers au régime des intermittents ;
- le financement par le ministère de la Culture d'une étude monographique permettant de mieux connaître la profession et d'évaluer ses besoins. Toutes les conséquences pratiques qui devront être tirées des résultats de cette étude le seront ;
- la création d'une carte professionnelle sécurisée par la tenue d'un registre numérique national pour éviter les falsifications, aujourd'hui nombreuses.

NOTE A L'ATTENTION DES PARLEMENTAIRES

Synthèse des difficultés, des freins, des besoins et des attentes exprimées par les publics alternant des périodes d'activité et de chômage

Objectif de la note

La présente note permet de synthétiser l'ensemble des éléments de connaissance des difficultés / freins / besoins / attentes qui ont été remontés par les demandeurs d'emploi alternant des périodes d'activité et de chômage et qui ont permis de « prototyper » l'accompagnement spécifique proposé par Pôle emploi depuis l'été 2020.

Introduction

Depuis novembre 2020, Pôle emploi propose un accompagnement spécifique pour les demandeurs d'emploi concernés par ces périodes d'alternance, pour leur permettre de (re)trouver rapidement un emploi durable / stable.

L'accompagnement proposé par Pôle emploi permet en cible d'aider les publics, au-delà d'une amélioration de leurs techniques de recherche d'emploi, dans l'élargissement du champ des possibles et l'étude de tout type de mobilité (professionnelle et géographique).

Cet accompagnement consiste en une prestation externe sous-traitée à des prestataires, d'une durée maximum de 90 jours calendaires démarrée pour ce public en novembre 2020.

Rappel de la démarche de travail

Pour définir l'accompagnement à proposer à ces publics, la Direction générale de Pôle emploi a d'abord capitalisé sur l'ensemble des travaux réalisés depuis 2015¹ et qui lui ont permis de :

- Avoir une meilleure connaissance de la diversité des situations individuelles qui sont englobées dans la problématique de précarité dans l'emploi,
- Mieux identifier les difficultés ou les freins rencontrés par ces publics pour (re)trouver un emploi durable / stable,
- Identifier des pistes d'enrichissement de son offre de services pour répondre spécifiquement à ces besoins.

Entre les mois de juillet et de septembre 2019, Pôle emploi s'est appuyé sur une démarche orientée utilisateurs pour concevoir l'accompagnement à proposer.

¹ Etude quantitative réalisée en 2015 auprès de 30 000 demandeurs d'emploi en activité réduite subie, en France Métropolitaine hors Corse ; réalisation d'une étude prospective Pôle emploi & Roland Berger – Panorama du travail précaire 2017-2027 ; lancement d'une expérimentation Etat / Unédic / Pôle emploi pour une adaptation ou un enrichissement de l'offre de services répondant spécifiquement aux besoins des demandeurs d'emploi exerçant une « activité réduite subie » ; réalisation d'un « démonstrateur » (POC) dans des agences Pôle emploi

Dans le cadre de deux journées créatives et d'un Lab, organisées respectivement sur les mois de juillet et de septembre 2019, la Direction générale de Pôle emploi a pu « prototyper » la prestation externe, dans un travail collaboratif avec des demandeurs d'emploi et des conseillers en agence Pôle emploi². Le profil des participants, côté demandeurs d'emploi, a permis de souligner la grande diversité des situations individuelles : secteurs et métiers représentés, types de contrat, situations géographiques (cf. encadré ci-contre).

Exemples de profils de demandeurs d'emploi présents lors des journées créatives et Lab' :

- Couturière
- Chanteuse et professeure d'anglais
- Monteur pour le cinéma et la télévision
- Ouvrier dans le bâtiment (intérim)
- Cantinière (CDD, 20h par semaine)
- Coach en développement personnel et professionnel
- Agent de services, 28h, CDI temps partiel
- Pharmacien, CDD, temps plein / remplacements

Les difficultés et freins remontés

Verbatims

« Je ne sais pas si je peux trouver un emploi stable et si c'est compatible avec mes contraintes »

« Il faut réussir à sortir de l'habitude d'une situation qui dure »

« Parfois, j'en ai marre d'être seul derrière mon ordinateur »

Les échanges lors des sessions créatives et du Lab ont permis d'identifier des types de difficultés / freins communs à l'ensemble des demandeurs d'emploi :

- **Besoin de mieux connaître le marché du travail local** : difficultés à identifier les métiers et les secteurs qui recrutent ;
- **Besoin d'identification des compétences acquises et exploitables dans d'autres métiers / secteurs plus porteurs** ;
- **Absence de maîtrise des techniques de recherche d'emploi** : difficulté à trouver des offres d'emploi ciblées et à y postuler, méconnaissance ou sous-utilisation des réseaux sociaux professionnels, mauvaise maîtrise des techniques d'entretien individuel, ... ;
- **Difficulté à identifier un projet professionnel davantage susceptible de garantir un emploi durable** ;
- **Besoin de développement de compétences** (12% sans diplôme, 36% niveau CAP/BEP, 25% niveau BAC)³
- **Freins périphériques** : contraintes familiales (garde d'enfants), problèmes de mobilité géographique (problème de transports), problèmes de santé, ... ;
- **Perte de confiance et de motivation** expliquées par un sentiment d'isolement et/ou la difficulté à sortir de la précarité.

Les irritants

Les échanges ont permis par ailleurs d'identifier différents types d'irritants :

- **Difficulté à s'orienter vers les bons services ou les bons interlocuteurs** : sentiment de complexité des circuits administratifs, de manque de clarté de l'information, ou encore de foisonnement des dispositifs / services / prestations disponibles ;
- **Sentiment d'être incompris ou de ne pas pouvoir être accompagnés de la même manière que les autres** : pas ou peu de connaissance de leur situation spécifique (métier / secteur, contraintes personnelles), difficulté à savoir s'ils ont le droit à un accompagnement ;
- **Manque de souplesse ou d'adaptation à leurs contraintes** : incompatibilité des horaires d'ouverture ou de planification des services à leur agenda, atypie de leur situation administrative et financière.

Verbatims

« Je ne sais pas si je peux être accompagné du fait que je travaille »

« Les parcours administratifs sont trop complexes »

« Je n'arrive pas à faire le tri ».

« Je ne sais pas à qui m'adresser. »

² Une trentaine de participants au total, dont 20 demandeurs d'emploi

³ Source Pôle emploi – Direction des Statistiques, des Etudes et de l'Evaluation

Les besoins exprimés

Au regard des difficultés, freins et irritants exprimés, les demandeurs d'emploi ont dessiné les contours de leur accompagnement idéal :

- *Sur le fond*, cet accompagnement doit permettre une
 - **Meilleure compréhension / appropriation du marché du travail,**
 - **Aide à la mobilité professionnelle (élargissement du champ des possibles)** : identifier un métier / un secteur connexe qui offre des perspectives d'emploi pérennes, identifier les compétences à valoriser pour ce métier,
 - **Meilleure orientation vers les dispositifs ou les formations pertinents pour renforcer ses compétences,**
 - **Meilleure maîtrise des techniques de recherche d'emploi et de promotion de son profil auprès des recruteurs ;**
 - **Meilleure intégration dans l'entreprise ;**
- *Sur la forme*, il doit :
 - **Etre limité dans le temps, donner un objectif et des échéances claires,**
 - **Etre flexible, souple, modulaire** pour permettre à ces publics d'en profiter tout en continuant de travailler,
 - **Diversifier les outils / méthodes pédagogiques** (présentiel / à distance, ...),
 - **Etre proposé à proximité** (proximité géographique),
 - **Favoriser l'échange / l'entraide entre pairs,**
 - **Favoriser des rencontres avec les entreprises.**

Verbatims

« Elargir mon champ des possibles »

« J'ai besoin d'un accompagnement et de continuer à travailler, mais je ne travaille pas le mercredi, ni le samedi et je termine à 14h30, on peut trouver une solution ? ».

« J'ai besoin qu'on me mette en relation avec d'autres types d'entreprise ».

L'ensemble de ces besoins ont été pris en compte dans la conception de cette prestation externe sous-traitée.

Les premiers retours

A date, les premiers retours recueillis sur la prestation nous permettent de confirmer que ce service répond a priori bien aux besoins des publics alternant des périodes d'activité et de chômage.

Le taux de satisfaction global de 78,7%⁴ et les principaux motifs de satisfaction exprimés portent sur :

- La qualité et professionnalisme de l'intervenant, écoute, soutien, disponibilité, qualité du suivi de ce dernier
- Les outils et méthodes découverts
- Les conseils obtenus
- Les ateliers proposés

Des travaux sont en cours en vue d'améliorer encore le niveau de satisfaction des participants. Ces premiers éléments sont toutefois très encourageants et donnent à voir une bonne adaptation de la prestation aux besoins de ces publics.

Verbatims

« Les ateliers m'ont permis d'actualiser mes méthodes, de conforter celles que je connaissais déjà. »

« C'est motivant et surtout très instructif. »

« Suivi très sérieux et réponse à mes demandes »

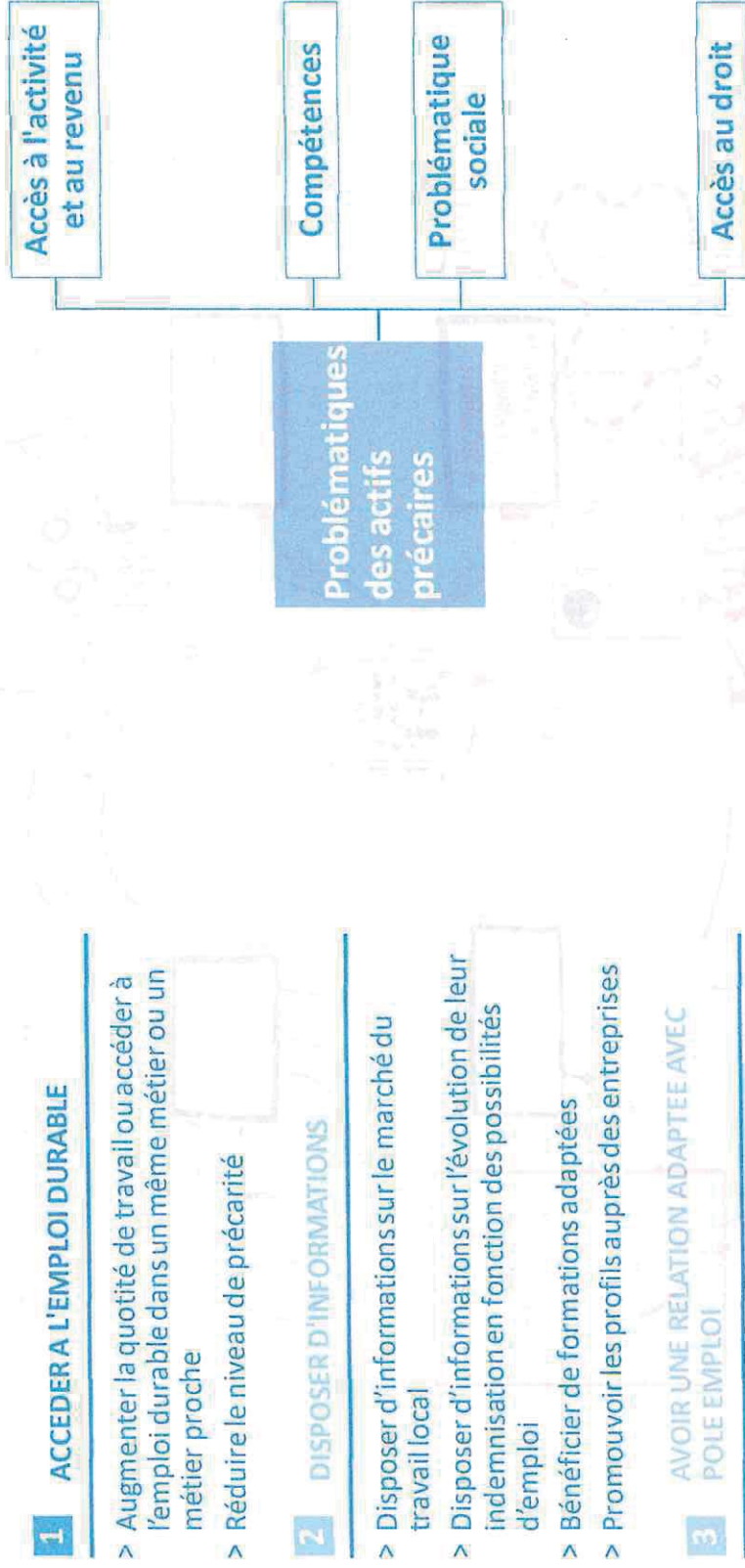
⁴ Source Pôle emploi - Direction de la Qualité de Service

Ci-après plusieurs annexes :

- Trois annexes présentant les difficultés, freins et besoins tels que remontés dans les travaux / échanges :
 - Etude Pôle emploi – Roland Berger / Panorama du travail précaire 2017-2027
 - POC Actifs précaires
 - Lab' du 9 septembre 2019
- Trois annexes présentant la prestation :
 - Déroulé de la prestation « Toutes les clés pour mon emploi durable »
 - Déroulé de la prestation « Un emploi stable, c'est pour moi »
 - Précisions concernant l'entretien approfondi

BESOINS DES DEMANDEURS D'EMPLOIS EN ACTIVITE REDUITE SUBIE

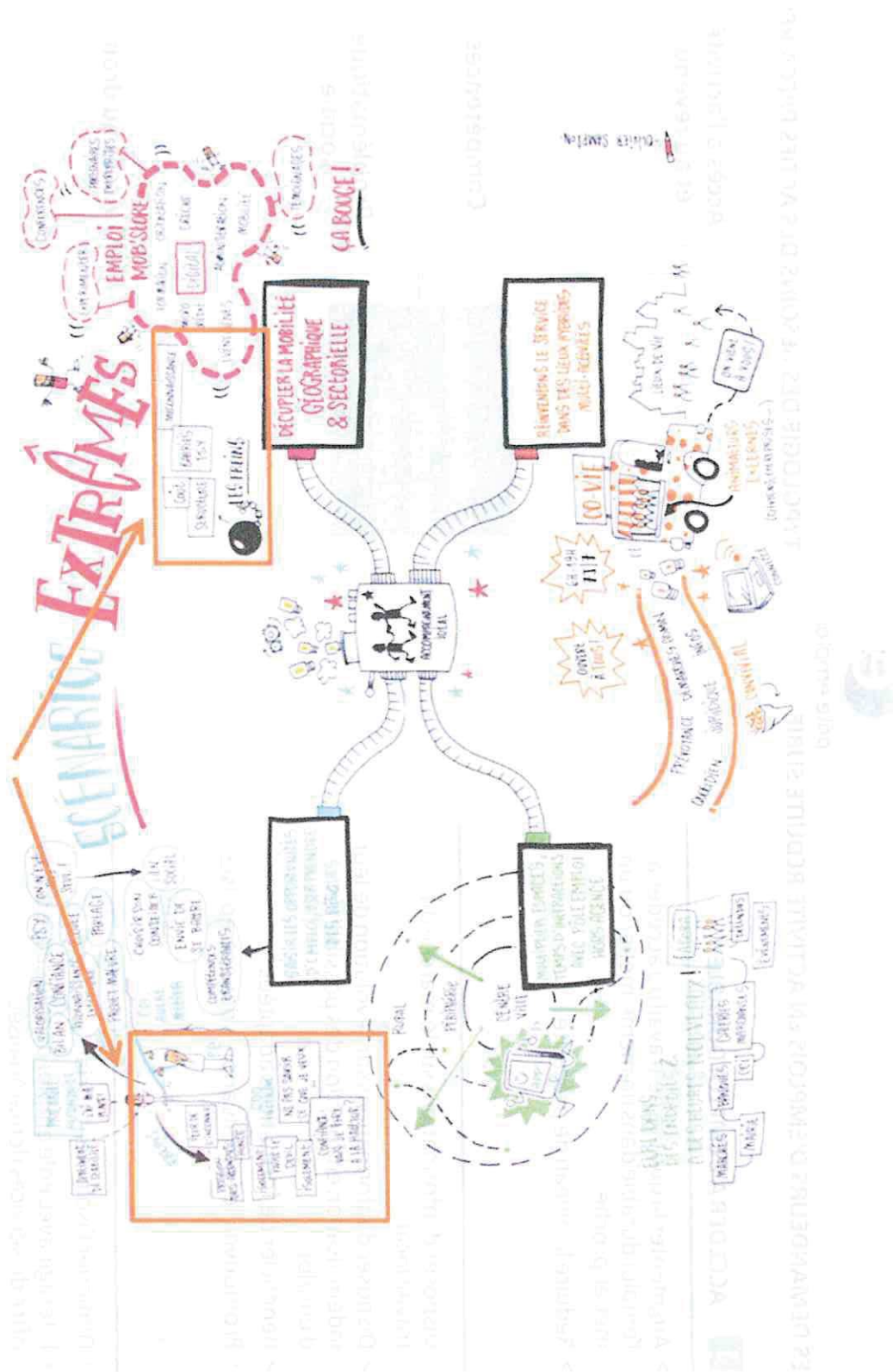
TYPOLOGIE DES BESOINS DES ACTIFS PRECAIRES



Source : étude Pôle emploi – Roland Berger / Panorama du travail précaire 2017-2027

EXEMPLE DE FREINS MENTIONNES PAR LES ACTIFS PRECAIRES

Source : POC Actifs précaires (février à juin 2019)

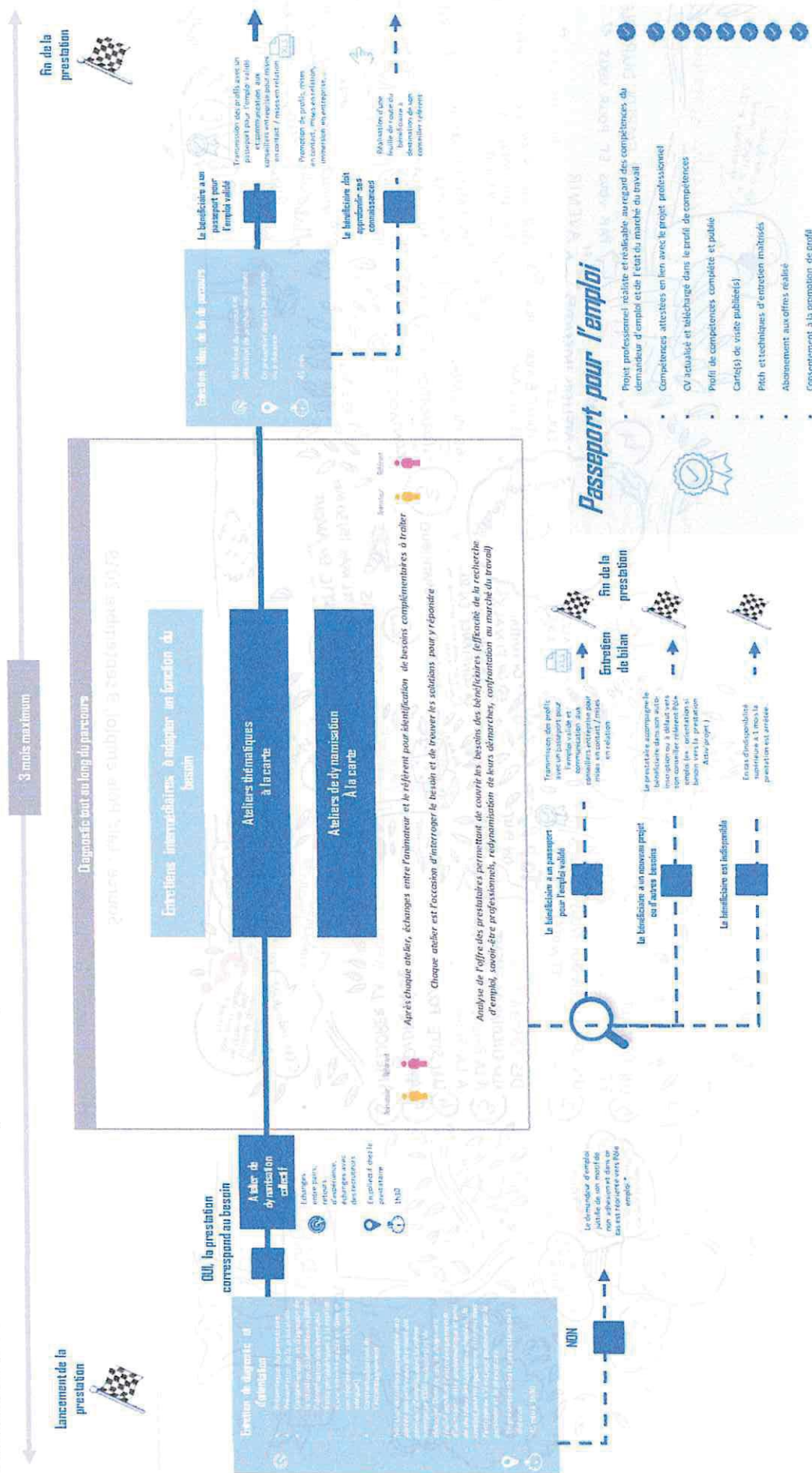


Besoins et orientations pour l'accompagnement



Source : Lab' Pôle emploi, 9 septembre 2019

Déroulé de la prestation « Toutes les clés pour mon emploi durable »



Dans le cadre de la prestation :

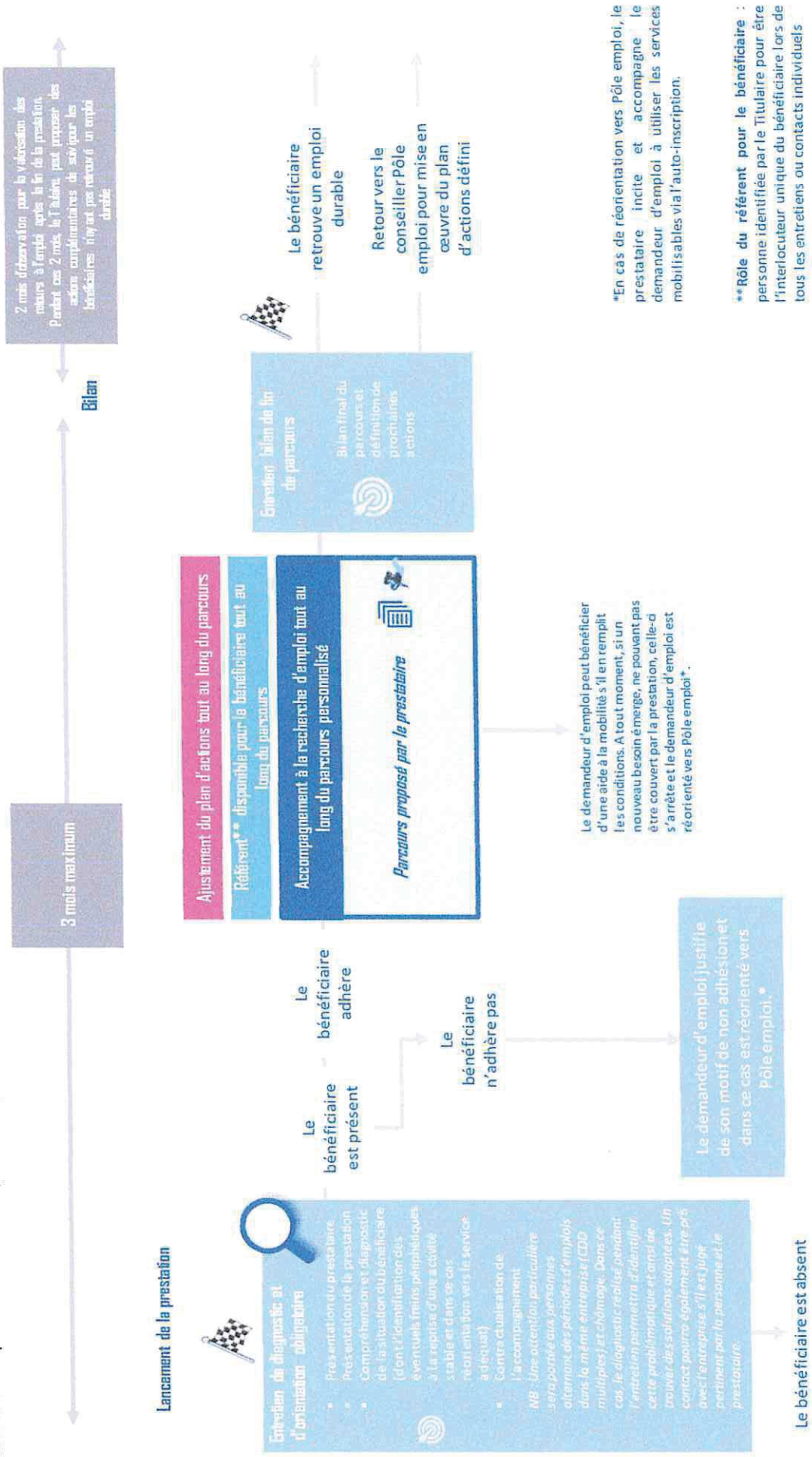
Dans le cadre de la prestation :

Dans le cadre de la prestation :
L'animateur est en charge des ateliers
bénéficiaire tout au long de la prestation
et réalisent les parcours de chaque

* En cas de réorientation vers Pôle emploi, le prestataire aide et accompagne le demandeur d'emploi à utiliser les services mobilisables de l'auto-inscription.

* En cas de doute et en fonction de la situation ou de la problématique inventivement détectée, le référent doit le signaler et peut proposer une évaluation en s'appuyant sur différents outils tels l'ECF, questionnaire en ligne, intervention de conseil.

Déroulé de la prestation « Un emploi stable, c'est pour moi »



Note Unédic

sur mise à disposition des données de la DSN

pour évaluer l'effet sur le retour à l'emploi des dispositifs d'activation des allocataires par enrichissement du FNA ce qui suppose de mieux identifier les parcours des allocataires chômage qui alternent ou cumulent chômage et indemnisation afin de mieux qualifier les profils et leurs parcours et d'autre part plus généraux sur le suivi du marché de l'emploi.

Message Unédic à Mission du 17 mai 2021

19 décembre 2019 : demande de l'Unédic à la DSS « Arrêté-Filtre DSN »

A la suite d'un atelier entre la DSS et l'Unédic concernant les données de la DSN, l'Unédic fournit une note d'argumentaire qui précise les missions de l'Unédic et le cadre dans lequel nous nous situons vis-à-vis de la DSN.

Documents :

- Mél de l'Unédic à la DSS : **UNEDIC - Note arrêté filtre DSN.pdf**
- Note de l'Unédic : **UNEDIC - Note arrete filtre DSN_v19dec19.docx**
- Intégration de l'Unédic dans l'arrêté-filtre DSN 2020 : **Arrêté_du_7_mars_2019_version Unedic v19dec19.rtf**

27 octobre 2020 : demande de l'Unédic à l'AcoSS

A la suite d'une réunion entre la direction de l'Unédic et la direction de l'AcoSS, l'Unédic remet à l'AcoSS (URSSAF Nationale) un projet de convention en cours de finalisation (des échanges ont eu lieu entre les DSI de l'Unédic et de l'AcoSS). Cette convention doit permettre à l'Unédic d'obtenir de l'AcoSS des données issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Des démarches auprès de la DSS ont été menées pour définir le champ des données concernées et en obtenir l'accès dans le projet d'arrêté-filtre relatif aux destinataires et usages des données issues de la DSN. Une expérimentation (ou prototypage) est envisagée.

Documents :

- Mél de l'Unédic du relevé de décision de la réunion du 27 octobre 2020 : **Bilatérale AcoSS - Unédic du 27 octobre 2020 ... Relevé de décisions pour validation.pdf**
- Mél de l'Unédic du partage de la convention : **Convention AcoSS - Unédic relative au transfert de données DSN ____ Pour signature ____ .pdf**
- La convention : **2020-10-27 Convention Unedic-AcoSS Expérimentation DSN.pdf**
- La note explicative accompagnant la convention : **Note - collecte et exploitation des DSN en phase exploratoire.docx**

05 novembre 2020 : réponse négative de l'AcoSS

Cette proposition de convention avec l'AcoSS faisait état d'une demande visant à disposer de DSN mensuelles dans le cadre d'une expérimentation proposée à des fins de suivi statistiques et d'évaluation des dispositifs sur le retour à l'emploi. Après analyse du projet de convention, l'AcoSS peut la signer en l'état.

Du point de vue du règlement général sur la protection des données, l'Unedic n'est pas identifiée par la CNIL comme entité habilitée à recevoir des données nominatives issues des DSN mensuelles. Cette convention visant à établir la transmission de données nominatives par l'AcoSS à l'Unédic doit répondre aux exigences de

cette réglementation, or, elle doit s'appuyer sur un texte sauf à considérer que l'Unédic dispose d'ores et déjà d'un avis positif de la CNIL, assurance qui a date n'est pas démontrée.

Nota : à date l'arrêté-filtre DSN 2020 n'est toujours publié

Document :

- Mél de l'Acosse à l'Unédic expliquant la non mise en œuvre de cette convention : **convention sur les transferts de données.pdf**

16 décembre 2020 : en attente « Arrêté-Filtre DSN » intégrant l'Unédic

La DGEFP nous communique le projet d'arrêté filtre qui a été déposé à la CNIL par la DSS. Il s'agit dorénavant d'un arrêté-filtre DSN 2020-2021 (fusion avec l'arrêté-filtre 2021), la publication de l'arrête-filtre 2020 ayant pris trop de retard.

Nota : l'Unédic est présent dans cette arrêté-filtre DSN 2020-2021

Documents :

- Mél de la DGEFP à l'Unédic informant le dépôt par la DSS à la CNIL de l'arrêt-filtre DSN 2020 2021 : **Projet d'arrêté filtre 2020-2021.pdf**
- Dernière version du projet d'arrêté-filtre communiqué par la DGEFP : **2020-12-07 Arrete_filtre_DSN_V4.doc**

05 février 2021 : en attente « Arrêté-Filtre DSN » intégrant l'Unédic

Concernant la date de publication de l'arrêté-filtre DSN 2020-2021, lors de la réunion du 05 février entre l'Unédic et la DSS, la DSS indique que cet arrêté fait l'objet de demandes d'autres organismes (l'ASP ...) qui sont longues et difficiles à instruire et que ces délais administratifs notamment vis-à-vis de la CNIL retardent la publication de l'arrêté-filtre. La DSS évoque un délai de 2 mois (au printemps) avant la publication.

Dans l'attente de la publication, la DSS propose à l'Unédic d'étudier avec le GIP-MDS un scénario visant l'expérimentation envisagée jusqu'à présent avec l'Acosse le temps que soit publié l'arrêté filtre. La DSS propose que l'Unédic exprime par écrit son besoin quant aux données (à reprendre du projet de convention DSN avec l'Acosse) puis qu'un échange avec le GIP-MDS et la DSS soit organisé.

Documents :

- Relevé de décisions de la réunion du 05 février 2021 entre l'Unédic et la DSS : **RDD_Echanges Unedic-DSS05 02 2021.pdf**

12 février 2021 : demande de l'Unédic « format Convention » à la demande de la DSS

L'Unédic fait parvenir un projet de convention qui s'appuie pour la partie expression de besoins sur la convention initialement prévue avec l'Acosse.

Documents :

- Mél de l'Unédic à la DSS : **Suite de notre réunion du 5 février dernier.pdf**
- Partage de la première version de la convention avec le GIP-Mds : **Convention Unedic-GIP - DSN - V0.docx**

15 mars 2021 : demande de l'Unédic « Format expression de besoin » à la demande de la DSS

A la suite de l'envoi du 12 février 2021, la DSS et le GIP-MDS ont besoin d'éclaircissements supplémentaires pour aller plus loin, notamment sur la nature des données demandées, à l'aide d'un modèle d'expression de besoin DSN.

L'Unédic fait parvenir l'expression de besoin DSN en utilisant le modèle imposé.

Nota : l'Unédic demande les mêmes données depuis 2019.

Documents :

- *Mél de l'Unédic à la DSS : DSN - Expression de besoin statistique - Unédic.pdf*
- *Expression de besoin de l'Unédic : DSN_Unédic-Expression Besoins_20210315.pdf*

18 mars 2021 : réponse négative de la DSS

Une réunion tripartite est organisée le 18 mars 2021 entre la DSS, l'Unédic et le GIP-Mds. L'objet de la réunion est d'examiner ensemble comment répondre aux besoins de l'Unédic. Ces besoins sont d'une part d'évaluer l'effet sur le retour à l'emploi des dispositifs d'activation des allocataires par enrichissement du FNA ce qui suppose de mieux identifier les parcours des allocataires chômage qui alternent ou cumulent chômage et indemnisation afin de mieux qualifier les profils et leurs parcours et d'autre part plus généraux sur le suivi du marché de l'emploi.

S'agissant de la réception de données nominatives, la DSS rappelle les modalités de construction du décret DSN et de l'arrêté filtre qui se base sur les déclarations substituées pour les seuls organismes destinataires des données depuis les entreprises.

Les besoins de nature statistique ne sont pas à ce jour couverts par le décret. Une révision de l'arrêté filtre sur ce point, si aucune procédure n'est substituée du point de vue de l'employeur, demande en amont une révision du DCE ce qui induit des délais, d'autant que cette révision doit être vue de manière plus globale, d'autres acteurs sollicitant aussi des données.

Documents :

- *Mél de compte-rendu de la réunion du 18 mars 2021 envoyé par le GIP-Mds : mise à disposition des données de la DSN demandées par l'UNEDIC.pdf*

Nota : à date l'arrêté-filtre DSN 2020-2021 n'est toujours publié

2 CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ET PROFESSIONNELS

Organisations salariales et patronales interprofessionnelles :

2.1 CFE-CGC

2.2 U2P

Syndicats, collectifs ou organisations de branche

2.3 Chambre syndicale du déménagement

2.4 Collectif Prestataires Foires et Salons (CPFS)

2.5 Fédération des métiers Intermittents - Tourisme - Événementiel - Culture (FMITEC)

2.6 Groupement national des indépendants (GNI)

2.7 Organisation du personnel de la restauration dans l'événementiel (OPRE)

2.8 Prism' emploi

2.9 Syndicat national de l'enseignement privé libre – CFTC (SNEPL-CFTC)

2.10 Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE)

2.11 Syndicat national des organisateurs réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP)

2.12 Syndicat professionnel des guides interprètes conférenciers (SPGIC)

2.13 Traiteurs de France et Traiteurs événementiels de Paris

Propositions CFE-CGC

MISSION PARLEMENTAIRE SUR LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE « CDDU »

Synthèse :

Un avantage/ intérêt principalement pour l'employeur :

- L'employeur est le principal bénéficiaire du régime juridique assoupli et financièrement avantageux du CDDU permettant un recours systématique à ces contrats sans être limité par le nombre ou la durée de ceux-ci.

Désavantages/ Risques :

- Concurrence déloyale entre les employeurs légalement autorisés à recourir au CDDU et ceux qui ne peuvent pas
- Utilisation du CDDU par des employeurs n'appartenant pas à des secteurs éligibles au CDDU
- Recours au CDDU pour des durées très courtes parfois au jour ou même à l'heure où l'intérim devrait être privilégié
- Le CDDU favorise le recours au travail dissimulé
- Les contrats courts et donc les CDDU sont source d'endettement de l'Unédic

Pistes de réforme :

- Apporter un cadre légal des secteurs et professions éligibles au CDDU
- Transmettre les contrats de travail en amont de la période d'emploi pour limiter le recours au travail dissimulé et tendre à une digitalisation future des contrats
- Instaurer un mécanisme de cotisations dégressives pour limiter l'endettement de l'Unédic et dissuader le recours aux contrats de très courtes durées
- Etendre la prime de précarité au CDDU

Propositions non retenues par la CFE-CGC qui normalisent le recours au CDDU :

- Elargir le mécanisme 1% logement au CDDU
- Promouvoir la formation pour les parcours professionnels visés par le CDDU

1 INTRODUCTION

Le législateur a encadré strictement le recours au CDD en définissant un régime qui lui est propre. Ont ainsi été prévus les cas de recours au CDD, la limitation dans le temps de celui-ci, l'encadrement de la succession de contrat par la même personne et le versement d'indemnité compensatrice de congés payés.

En définissant le cadre juridique de ces contrats courts, le législateur a voulu limiter l'utilisation de ceux-ci et souligner que le CDD ne doit pas avoir pour conséquence **de pourvoir des emplois permanents**.

Toutefois, pour tenir compte de l'usage que faisait un certain nombre de secteurs, **l'ordonnance du 5 février 1982** a créé un CDD très spécifique, le CDD dit d'usage (CDDU). Ainsi, pour permettre **la succession ininterrompue, le cas échéant, de CDD**, 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 et sans versement d'indemnité de fin de contrat**.

Au regard de la souplesse des règles qui encadrent le CDDU et de l'élargissement à 30 secteurs d'activités qui lui sont juridiquement éligibles, ce type d'emploi s'est démocratisé.

La facilitation du recours au CDDU profite donc surtout aux employeurs et la normalisation de cette pratique a ainsi mené à des dérives.

Parallèlement, les règles de calcul de l'ARE qui étaient auparavant suffisamment protectrices pour le salarié de sorte qu'elles favorisaient le cumul des périodes de contrats et d'intercontrats ont été réformées par le Décret du 30 mars 2021. En conséquence, le montant de l'ARE a considérablement baissé pour les salariés cumulant des contrats courts. **La réforme de ces calculs dissuade ainsi les allocataires à occuper des postes sur des contrats de courtes durées.**

Pour la CFE-CGC, il y a lieu de réformer les règles relatives au CDDU et d'en limiter leur utilisation.

TABLE DES MATIERES

1 Introduction	1
2 Lutter contre le recours au CDDU pour des périodes d'emploi de très courte durée . 4	
Sur l'utilisation du CDDU	4
L'intérim comme réponse aux contrats de très courte durée	4
3 Une réforme nécessaire du régime du CDDU	5
Une clarification indispensable de la liste des secteurs et emplois éligibles	5
Le CDDU facilitateur de travail dissimulé nécessite une adaptation des délais de transmission du contrat de travail	5
Sur la mise en place d'une prime de précarité pour les CDDU	6
Sur le bénéfice au 1% Logement des salariés en CDDU	6
Sur l'intégration de règles dans le plan d'investissement de compétence à l'égard des CDDU	7
L'impact du CDDU sur l'assurance chômage	7
Le nouveau calcul de l'ARE particulièrement défavorable pour les salariés en CDDU	7
La mise en place de cotisations dégressives solution à l'endettement de l'UNEDIC	7

2 LUTTER CONTRE LE RECOURS AU CDDU POUR DES PERIODES D'EMPLOI DE TRES COURTE DUREE

Sur l'utilisation du CDDU

Au cours de l'audition dans le cadre de la mission parlementaire, il a été relevé que le CDDU demeurerait un mécanisme utile pour répondre aux besoins humains initiés par des événements spontanés relatifs à la branche d'activité.

Or, même s'il apparaît que certains salariés sont embauchés en CDDU pour contribuer à chaque mission ou événement organisé par l'employeur **d'autres sont embauchés en CDDU selon une logique d'emploi permanent pour répondre à un besoin de main d'œuvre constante et prévisible.**

Par exemple, dans le cas de la branche de l'hôtellerie restauration, on observe notamment un important recours au CDDU. Bien que l'activité de traiteur puisse légitimer ce type de recours, **l'activité des restaurants, elle, demeure prévisible et constante d'année en année, de sorte que le recours au CDDU ne semble pas réellement justifié.**

Au regard de la visibilité dont dispose l'employeur sur les événements futurs, le socle commun de salariés identifiables devrait, pour la CFE-CGC, bénéficier de contrats d'une durée minimale d'une semaine.

En embauchant sur des durées plus longues, l'employeur limitera l'endettement de l'Unédic, les périodes d'inter-contrats des salariés et la précarité de ceux-ci qui pourront avoir un prévisionnel de leurs revenus au regard de l'anticipation préconisée dans l'établissement du contrat.

La durée des CDD a amplement réduit au fil du temps. Ce sont la mise en place de mécanismes qui assurent une grande souplesse à l'employeur, comme le CDDU, qui ont contribué à démocratiser ce type d'emploi.

Pour la CFE-CGC, les CDDU ne devraient pas être utilisés pour des périodes très courtes inférieures à la semaine ou même au mois.

L'intérim devrait être le moyen utilisé dans de telles circonstances.

L'intérim comme réponse aux contrats de très courte durée

L'intérim est considéré par les employeurs comme **un levier d'ajustement des besoins en ressources humaines aux variations de l'activité.** L'intérim, en ce sens, permet une réponse réactive aux besoins humains confrontés par les entreprises. En effet, 60 % des contrats d'intérim durent, pour leur part, moins d'une semaine contre une durée moyenne de 3 mois pour les CDD.

En outre, la part des CDD dans les embauches hors intérim est passée de 76 % en 2000 à 87 % en 2019 dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé. La Dares a ainsi révélé que cette hausse était due au raccourcissement de la durée moyenne des contrats qui provoquait ainsi la multiplication desdits contrats. **L'étude de la Dares de mai 2021 précise également que le recours croissant aux CDD courts est en partie imputable aux secteurs utilisateurs de CDD d'usage (CDDU).**

Pour la CFE-CGC, il faudrait **privilégier le recours à l'intérim plutôt qu'au CDDU pour les périodes d'emploi de moins d'une semaine** afin d'éviter les dérives afférentes à ce régime.

3 UNE REFORME NECESSAIRE DU REGIME DU CDDU

Une clarification indispensable de la liste des secteurs et emplois éligibles

Afin de pouvoir recourir au CDDU, l'employeur devra vérifier que l'activité principale de l'entreprise figure sur la liste fixée par le code du travail complétée par certaines conventions ou accords collectifs étendus (Article L.1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail)

Toutefois, le recours au CDDU manque de transparence. **L'élargissement de la liste à 30 secteurs autorisés juridiquement à avoir recours à ces contrats a également été peu justifié, à l'origine, sur la nécessité d'être autorisé à avoir recours à un usage constant ou une logique d'emploi permanent tenu par une succession de contrats à durée déterminée.**

Les conventions collectives nationales dans les secteurs autorisant le CDDU ne sont, de surcroît, pas plus détaillées sur les modalités d'utilisation de ces contrats.

Ce manque de cadrage depuis 40 ans et la grande souplesse de ce régime dans l'articulation de ces CDDU ont ainsi conduit les employeurs à **augmenter leur utilisation, raccourcir leur durée et à pourvoir ce type d'emploi de manière récurrente à un même salarié.**

De plus, au regard du caractère non objectif de la liste des secteurs éligibles au CDDU et des extensions irrégulières qui ont été réalisées, **cette pratique peut s'apparenter à une concurrence déloyale entre les secteurs qui sont éligibles au CDDU ou s'y sont introduits et ceux, proches, qui ne le sont pas.**

A ce titre, la CFE-CGC partage l'avis du rapport de l'IGAS de décembre 2015 qui était de **prévoir une liste de secteurs bénéficiaires qui seront définis dans le cadre de négociation de branche à condition d'apporter la preuve de la nécessité de recourir à ce type de contrat dans ce domaine.**

Pour la CFE-CGC, la centralisation, l'actualisation et l'éclaircissement de ces règles sont indispensables pour permettre une compréhension précise de ce mécanisme.

L'absence de définition claire au niveau législatif et conventionnel, de normalisation du terme CDDU ou de contrat type établi dans les différentes CCN ne permet pas de s'assurer du respect de ces règles et de la légitimité du recours à ces contrats.

Afin d'encadrer le recours au CDDU et de prévoir son utilisation légitime et non équivoque, il faudrait **intégrer une définition claire des secteurs ainsi que des emplois éligibles dans le code du travail.**

Le CDDU facilitateur de travail dissimulé nécessite une adaptation des délais de transmission du contrat de travail

L'absence de contrôle et la souplesse du régime du CDDU concourent parfois à la création de travail dissimulé.

En effet, on constate tout d'abord **dans la liste des secteurs prioritaires du plan de lutte contre le travail illégal, un certain nombre de secteurs éligibles au CDDU.** Sont notamment visés l'hôtellerie-restauration, spectacle vivant et enregistré, déménagement.

Cette mauvaise pratique s'explique par l'utilisation du CDDU sur des durées extrêmement courtes. En ce sens, on retrouve un grand nombre de CDDU avec une durée inférieure à 2 jours. Or, **étant donné que l'employeur dispose d'un délai de deux jours entre le début du contrat et son obligation de remettre un contrat de travail au salarié, il pourra**

justifier, en cas de contrôle de l'inspection du travail, qu'il ne lui a pas encore remis ces documents.

A défaut de contrôle dans les deux jours, l'employeur pourra décider de ne jamais dresser de contrat de travail et ainsi de ne pas déclarer son salarié intervenu sur une brève durée.

Ainsi, à l'ère du numérique, la règle relative au délai de 2 jours laissé à l'employeur pour transmettre le contrat de travail à son salarié semble désuète.

Pour la CFE-CGC, il faudrait prévoir une obligation de transmettre le contrat en amont de l'arrivée du salarié dans les locaux et au plus tard, à cette date, qui permettrait de limiter le risque du travail dissimulé.

Pour aller plus loin, à terme, remplacer le contrat de travail par la **mise en place d'une plateforme digitale officielle** dans laquelle pourront être intégrées les informations relatives à l'embauche serait une solution idéale. Effectivement, la mise en place d'un tel mécanisme permettrait aux employeurs de **s'alléger des formalités administratives relatives au contrat de travail, de s'assurer que le recours au contrat soit légal et de prévoir un suivi de l'évolution des contrats à l'échelle nationale.**

Sur la mise en place d'une prime de précarité pour les CDDU

Au cours de l'audition sur le CDDU, a été évoqué l'élargissement du champ d'application de la prime de précarité afin d'étendre cette règle au CDDU.

En effet, le recours au CDDU est doublement incité au regard de son régime juridique assoupli et de son recours financièrement moins coûteux.

Afin donc de limiter la concurrence déloyale que crée le CDDU entre les secteurs éligibles ou non, **il paraît pertinent d'élargir la règle relative à la prime de précarité au CDDU.**

Sur le bénéfice au 1% Logement des salariés en CDDU

A été évoqué durant l'audition de rendre les salariés en CDDU éligibles au 1% logement.

Ce mécanisme social part d'une bonne volonté étant de faire bénéficier aux salariés en CDDU des aides aux logements permettant de les accompagner dans leur recherche d'hébergement pour pallier les difficultés engendrer par la précarité de leur situation.

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas lieu d'étendre les aides au logement aux salariés en CDDU. En effet, étendre ces avantages à ces salariés seraient très coûteux. De plus, il n'y a pas lieu d'étendre des avantages sociaux au CDDU pour faciliter son utilisation.

Le financement d'un tel mécanisme va ainsi favoriser le recours au CDDU.

Pour la CFE-CGC, il serait pertinent, plutôt que de créer de nouvelles règles incitatives, de ne pas proroger les règles de recouvrement des cotisations pour les contrats courts comme le « bonus-malus » instauré par la réforme de l'assurance chômage ou de ne pas abroger la taxation de 10 euros par CDDU.

La CFE-CGC, ne souhaite pas inciter l'utilisation des CDDU. En ce sens, nous ne sommes pas favorables à la normalisation de ce type d'embauche qui devrait rester exceptionnel et limité.

Sur l'intégration de règles dans le plan d'investissement de compétence à l'égard des CDDU

Inciter la formation continue et prévoir des CPF de transition pendant les périodes inter-contrats est un mécanisme favorable aux salariés qui contribue à préserver l'employabilité du salarié et limiter sa précarité.

Toutefois, pour la CFE-CGC, il n'y a pas lieu de créer autour du CDDU des règles qui tendraient à normaliser et à inciter le recours à ce type d'emploi.

La CFE-CGC maintient ainsi sa position de limiter le recours au CDDU à des secteurs d'activité et professions ciblés, pour des contrats d'une durée minimum d'une semaine. En ce sens, démocratiser l'utilisation des CDDU et pérenniser son recours n'est pas une opinion partagée par la CFE-CGC.

L'impact du CDDU sur l'assurance chômage

Le nouveau calcul de l'ARE particulièrement défavorable pour les salariés en CDDU

L'ARE est plus difficile à ouvrir pour les allocataires ayant eu des CDDU puisqu'ils auront majoritairement des contrats de très courte durée parfois même à l'heure.

De plus quand l'ouverture de leur droit sera possible, le nouveau calcul issu de la réforme de l'assurance chômage va impacter le montant de leur allocation à la baisse.

En effet, le calcul du SJR **prendra en considération une proportion des périodes non travaillées, en sus des périodes travaillées**, pour la constitution du droit. Ce nouveau mode de calcul a, de nouveau et par hypothèse, vocation à avoir de nouvelles incidences sur le droit à l'indemnisation des salariés intérimaires et intermittents (relevant du régime général) dont l'activité est par nature exercée dans le cadre de contrats courts et discontinus, entrecoupés de périodes non travaillées (inter-contrats).

De surcroît, lorsque la réforme sur le rechargement des droits sera entrée en vigueur, ce sera également plus difficile pour un salarié en CDDU de bénéficier de ce mécanisme puisqu'il faudra qu'il ait travaillé 6 mois depuis sa dernière ouverture de droits.

Ces contrats courts vont ainsi accentuer la précarité des salariés en CDDU.

La mise en place de cotisations dégressives solution à l'endettement de l'UNEDIC

Ce qui accentue la « concurrence déloyale » qui existe entre les secteurs d'activités éligibles ou non au CDDU est le fait que les entreprises bénéficiaires de ce régime reportent sur les autres secteurs le financement de cet avantage. En effet, **les cotisations patronales pour les entreprises où il serait d'usage d'embaucher en CDI vont permettre de combler l'endettement de l'UNEDIC généré pour une partie, par le recours aux contrats de moins de 3 mois dont le CDDU fait partie.**

De plus, pour compenser ce déficit, l'URSSAF devait assurer le recouvrement d'une taxe de 10euros par contrat, taxe qui avait été mise en place à compter du 1^{er} janvier 2020. Toutefois l'ordonnance du 30 juillet 2020 a abrogé cette disposition.

Selon cette même logique, la règle du bonus-malus prévue par la réforme de l'assurance chômage s'appliquera de manière sectorielle et ne visera pas forcément les secteurs qui ont fréquemment recours au CDDU. De plus, l'application de cette règle n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} septembre 2022 alors que les réformes impactant les allocataires commenceront à s'appliquer dès le 1^{er} juillet 2021.

Ainsi, même si les CDDU sont générateurs de chômage, il ne semble pas pertinent de créer un régime spécifique pour les allocataires en CDDU. En effet, cela mènerait à créer une **différence de traitement entre les allocataires**. De plus, il ne faudrait pas faire peser sur les allocataires, déjà impactés par la réforme de l'assurance chômage, les conséquences financières qu'engendre le recours au CDDU dont le **principal bénéficiaire est l'employeur appartenant aux secteurs éligibles**.

La CFE-CGC, afin de limiter l'endettement que créent ces contrats, est en faveur de la mise en place de cotisations dégressives. L'idée serait de fixer un taux de cotisations important le premier mois dégressif jusqu'au 3^{ème} mois et, passé ce délai, prévoir une déduction des cotisations déjà versées de manière à inciter la conclusion de contrats plus longs.

Le système de cotisations dégressives paraît une solution adéquate pour limiter le recours au CDDU. En effet, la CFE-CGC craint que faciliter l'utilisation des CDDU et encourager son recours accentuent les dérives soulevées.

NOTE PB/CG/TN n°21.386

Paris, le 7 mai 2021

Objet : contribution écrite de l'U2P pour la mission sur les pistes de réforme du contrat à durée déterminée d'usage, dont sont rapporteurs Xavier Iacovelli, sénateur des Hauts de Seine et Jean-François Mbaye, député du Val-de-Marne

- **en suivi de l'audition du Président Michel PICON, Vice-Président de l'U2P, le 26 avril à 14h30, par visio-conférence**

Le député Jean-François Mbaye introduit la réunion et précise que le rapport de la mission sera rendu en juin 2021.

Cette mission s'inscrit dans le contexte de la réforme de l'assurance chômage et en lien avec la réflexion sur les intermittents du spectacle.

Il est proposé d'adresser courant mai à l'U2P une synthèse des principales recommandations du rapport afin de créer, le cas échéant, une seconde occasion d'échanges.

Points exprimés par le Président Michel Picon lors de l'audition :

En tant qu'organisation interprofessionnelle – 1^{ère} organisation représentative des employeurs par le nombre d'entreprises -, l'U2P parle au nom des 3 millions de chefs d'entreprise de proximité : artisans, commerçants de proximité et professionnels libéraux. Ces professionnels représentent deux entreprises sur trois relevant du secteur marchand. Ils emploient 3 500 000 salariés, soit un emploi privé sur cinq et 250 000 apprentis, soit un apprenti sur deux. En matière de répartition géographique, en moyenne un quart des entreprises de proximité sont localisées dans des bourgs de moins de 5000 habitants, dont 17 % en communes rurales, un autre quart dans les villes petites et moyennes (de 5000 à 200000 habitants) et la moitié dans les grandes villes.

L'U2P réunit **plus de 120 fédérations professionnelles nationales** regroupées au sein de ses 5 Confédérations membres : la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) ; la CNAMS (Confédération nationale de l'artisanat, des métiers et des services) ; la CGAD (Confédération générale de l'alimentation en détail) ; l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et la CNATP (Confédération nationale des artisans des travaux publics et du paysage).

La crise économique liée à la pandémie de la covid-19 a mis au premier plan la précarité de plusieurs catégories d'actifs.

La sortie de crise va révéler des opportunités. La priorité est de soutenir les entreprises dans leur reprise d'activité. Ce soutien passe aussi par **des contrats qui sont compatibles avec l'activité de l'entreprise et ses aléas.**

L'U2P n'était pas favorable à la taxe forfaitaire et considère que ce n'est pas le bon levier pour réguler le nombre de CDDU.

Nous soulignons que **les dérives** qui ont pu être constatées dans une utilisation inappropriée du CDDU **ne sont pas le fait d'entreprises de proximité.**

Les entreprises de proximité recourent au CDDU pour répondre à une caractéristique de leur activité (prioritairement dans le secteur de la restauration et celui des traiteurs organisateurs de réception).

L'U2P souligne ce point d'autant plus dans la perspective du retour du bonus malus dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage et parce que les partenaires sociaux, en tant que gestionnaires de l'Unédic, sont attachés à l'équilibre des comptes et à un usage optimisé du CDDU.

En d'autres termes, l'U2P est **favorable au maintien du CDDU**, parce que c'est un contrat qui s'adapte au plus près de l'activité de l'entreprise, **selon un cadre qui limite son recours aux secteurs dans lesquels il se justifie pleinement. Ces contrats sont indispensables** pour les entreprises de proximité dans les secteurs de la restauration et des traiteurs organisateurs de réception.

L'U2P croit à la pédagogie des branches professionnelles.

La jurisprudence actuelle prévoit des modalités de requalification avec des conséquences extrêmement lourdes pour les entreprises. L'U2P considère que **plus le législateur durcit le dispositif, plus il accentue l'insécurité juridique pour la TPE.**

La crise sanitaire a frappé de plein fouet la plupart des entreprises qui recouraient au CDDU.

Quelles seraient des alternatives possibles ?

(voir détail des éléments techniques réponse à la question 10 p.16)

Ce ne sont pas les dispositifs ou les types de contrat qui créent l'activité. L'activité ne se décrète pas. Il est important que **les entreprises aient à leur disposition des outils qui leur permettent d'y faire face.** La majorité des métiers de la proximité sont déjà des **métiers en tension.**

La crise risque d'accentuer ce phénomène, beaucoup de salariés de la restauration reconsidérant leur choix au vu de la précarité rencontrée.

Question du député Jean-François Mbaye :

En 2018, les partenaires sociaux de branche ont été invités à négocier pour développer l'installation durable dans l'emploi et éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité. (diagnostic par Unédic, négociation, proposition d'évolution législative). 7 accords de branche ont été signés.

Faut-il poursuivre dans cet élan ?

Le Président Michel Picon :

L'U2P encourage ses branches professionnelles à se saisir du sujet. Elles travaillent là-dessus.

Nous sommes concernés humainement, philosophiquement et économiquement, en tant que gestionnaires de l'assurance chômage, par la **sécurisation dans l'emploi des personnes qui en sont éloignées**.

Auparavant, les métiers de la proximité pouvaient absorber nombre de salariés avec un minimum de formation. Désormais, les besoins de formation de nos métiers se sont accrus ce qui laisse des personnes de côté.

Questions de Madame Christine Abrassimov, administratrice générale :

- *en quoi le ou les OPCO de vos secteurs peuvent-ils contribuer à la lutte contre la précarité des salariés de vos secteurs ?*

Le Président Michel Picon :

L'OPCO EP couvre l'essentiel des professions libérales, tout l'artisanat alimentaire et une grosse partie de l'artisanat des services, même si interviennent aussi dans le champ de l'U2P trois autres OPCO que sont Constructys, OPCO mobilités et Opcommerce.

L'OPCO EP a un rôle majeur à jouer dans le fléchage de ces prises en charge pour une meilleure adéquation entre ceux qui sont moins formés et les opportunités d'accès à nos métiers.

De manière générale, **le recrutement est difficile pour les entreprises de proximité qui trouvent peu de personnes qualifiées**. Les entreprises sont amenées à embaucher des personnes qui mettent du temps à devenir opérationnelles.

Il reste **prioritaire de mieux faire coïncider les besoins des entreprises et l'orientation**.

- *dans les activités de l'U2P, n'existent-ils pas des cas d'activités saisonnières dans lesquelles il serait possible de substituer au CDDU un modèle de **contrat saisonnier** qui apporterait plus de sécurité au salarié ?*

Le Président Michel Picon :

Qui dit contrat saisonnier dit activité saisonnière. Toutes nos entreprises situées en zone touristique y ont recours. Le contrat saisonnier répond à une activité qui revient de manière régulière et qui peut se prévoir.

Le CDDU répond à des besoins différents. Il s'agit davantage de **contrats complémentaires** que de contrats qui peuvent se substituer l'un à l'autre. Cela peut s'illustrer par l'exemple d'un restaurant d'une station balnéaire : dans l'hypothèse d'un restaurant comptant « à l'année » 6 salariés, la saison d'été pourrait facilement conduire à l'emploi de 6 autres salariés en contrat saisonnier. En revanche, pour les 3 week-ends entre le 15 juillet et le 15 août, le chef d'entreprise pourrait aussi recourir à des salariés en CDDU afin de faire face aux pics de la demande durant cette période.

- Dans le domaine du bâtiment, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail visait à rendre accessible le contrat de chantier à tous les secteurs d'activité¹. C'est un dispositif qui a bien fonctionné.
Que pensez-vous de créer des contrats type contrats de chantiers pour se substituer au CDDU ?

Le contrat de chantier n'est pas un contrat adapté pour se substituer au CDDU dans la mesure où ils répondent à des activités dont la nature est différente, où le contrat de chantier est un CDI et non un CDD et où, de ce fait, la procédure de licenciement doit être mise en œuvre au terme du chantier.

Or, ces procédures sont extrêmement lourdes pour des chefs de TPE et il est difficilement concevable qu'ils mettent en œuvre ce type de procédure lorsqu'ils recrutent en CDDU de quelques heures plusieurs salariés et ce plusieurs fois par mois pendant les périodes où la demande est au plus haut.

Le Député Jean-François Mbaye : la loi de novembre 2017 est très peu exploitée. L'optimisation n'est pas encore atteinte.

*Le Député Jean-François Mbaye : **sur le sujet de la formation***

Quel est l'avis de l'U2P sur l'efficacité du CPF et du CEP ? Convient-il d'adapter le CPF ?

Quelle est la réflexion de l'U2P sur le co-financement ?

Dans le cadre du plan de relance, peut-on envisager de soutenir ces dispositifs ?

Quelles sont les réflexions de l'OPCO EP ?

Les partenaires sociaux procèdent actuellement à l'évaluation et l'état des lieux de la réforme Avenir Professionnel de 2018 et en particulier du CPF.

Pour l'U2P, il semble que l'accent pour le CPF ait été mis principalement sur les moyens (le développement de l'application mobile, l'absence d'intermédiation entre le salarié et le choix de la formation), plutôt que sur la finalité, à savoir bénéficier d'un outil qualifiant et certifiant dans le cadre de la mise en œuvre des parcours professionnels et du développement des compétences.

L'U2P est très réservée sur l'utilisation actuelle du CPF, où 3 des 4 thèmes de formation les plus fréquemment choisis restent des formations transversales, peu professionnalisantes, voire de pur « développement personnel » : permis de conduire, bureautique, anglais...

Le CPF reste en effet un dispositif de formation **professionnelle**, et cette dimension doit être renforcée, effectivement par le biais d'une véritable discussion, et d'une co-construction, avec l'employeur, a fortiori

¹ Un CDI de chantier peut être conclu :

- si un accord de branche le prévoit, en fixant les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier/ l'opération pour lequel le contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de façon anticipée ;
- en l'absence d'accord de branche, dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017 (par exemple, l'usage est admis dans le secteur du bâtiment et Syntec) ;
- la fin de chantier constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, soumise au respect de la procédure de licenciement pour motif personnel (et non pour motif économique), après recherches de reclassement.

dans les entreprises de moins de 11 salariés où les moyens pour financer les actions de formation sont peu élevés.

Le plan de relance pourrait, effectivement, venir en appui de cette dimension de « co-construction » par le biais par exemple d'abondements financiers au CPF en cas de projet porté entre l'employeur et le salarié, et avec une réelle dimension professionnalisante.

Christine Abrassimov signale la signature d'une convention FNE formation avec l'OPCO Akto.

« Ces salariés sont stagiaires de la formation professionnelle. C'est un cadre qui donne la possibilité de se projeter sur des compétences et sur un futur emploi.

« L'essence de la loi : une mobilisation individuelle, complémentaire au parcours en entreprise.

La mission a auditionné l'OPCO Avdas.

Le Président Michel Picon :

Nos formations sont davantage tournées vers les salariés plutôt que ceux qui sont sans emploi.

Concernant le CPF, la DGEFP a-t-elle des éléments sur le choix des personnes pour des formations leur permettant d'être plus employable ?

Pour une petite entreprise, le recrutement reste un casse-tête. Le chef d'entreprise est accaparé par l'exercice du métier. Il s'occupe souvent du recrutement sur le temps qu'il lui reste, dans l'inquiétude de ne pas recruter la bonne personne. Pouvoir recourir à un vivier de personnes formées serait une aide concrète.

Position de l'U2P en exergue des réponses détaillées au questionnaire préalable :

Taxe forfaitaire relative au CDDU :

Lors de la concertation amont à la mise en place de la taxe forfaitaire relative au CDDU, l'U2P avait dénoncé la décision de l'exécutif de surtaxer les entreprises de plus de 10 salariés qui embauchent en contrats courts.

Qu'il s'agisse d'instaurer un bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance-chômage ou de taxer l'embauche d'extras (CDD d'usage), le risque est de dissuader les entreprises d'embaucher. Nombre d'emplois sont par nature de courte durée.

Les tensions qui existent aujourd'hui dans certaines professions ne pouvaient en être que renforcées, alors même que le nombre d'emplois non pourvus reste élevé et que la France accuse un chômage de masse.

L'U2P avait interpellé le gouvernement sur la nécessité de ne pas mettre d'obstacles infranchissables aux entreprises, par rapport à l'objectif national d'un retour au plein emploi.

La taxe forfaitaire de 10 €, due à la date de conclusion des contrats à durée déterminée dits d'usage (CDDU) a été instaurée par la loi de finances pour 2020 (article 145). Elle a été supprimée par l'article 54 de la loi de finances rectificative pour 2020 à compter du 1^{er} juillet 2020.

En précisant que l'instauration de cette taxe forfaitaire avait pour objectif d'inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats plus longs et à limiter le recours aux contrats d'un jour ou de quelques jours qui peuvent favoriser le développement de la précarité et peser sur l'équilibre financier de l'assurance chômage, l'exposé des motifs de l'article 51 du projet de loi de finances pour 2020 ne prenait pas en compte la nature des secteurs d'activité qui recourent à des CDDU.

L'U2P considère qu'il ne peut être exigé des employeurs, dans des secteurs dont l'activité est aléatoire avec des variations pouvant aller du simple au quadruple, de proposer des contrats plus longs que la durée de la prestation réalisée et pour laquelle les compétences du salarié sont nécessaires.

Il est nécessaire de rappeler que le CDDU ne répond pas à un surcroît d'activité : le contrat d'extra est utilisé pour **faire face à une activité ponctuelle relevant de l'activité même de l'entreprise et de son mode de fonctionnement**.

Il ne répond pas non plus à une activité saisonnière, c'est-à-dire à une augmentation d'activité cyclique, régulière et prévisible tenant à la saison ou aux comportements de la clientèle.

La taxe forfaitaire du gouvernement risquait d'engager la pérennité de nombreuses entreprises françaises de certains secteurs, dont beaucoup de petites entreprises, pour ce qui est des entreprises de proximité, principalement les restaurateurs et les traiteurs organisateurs de réception.

C'est pourquoi, l'U2P avait proposé au Parlement de soustraire du champ d'application de la taxe les CDD d'usage conclus par les entreprises de moins de 11 salariés exerçant leur activité dans les secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant le recours à ce type de contrat.

Le dispositif du CDDU :

Pour permettre aux entreprises d'embaucher en CDD d'usage, **les partenaires sociaux de la branche professionnelle doivent avoir conclu un accord collectif qui doit avoir été étendu.**

7 branches professionnelles qui relèvent du champ de l'U2P ont traité des CDDU (autrement appelé extra dans les métiers de bouche) dans leur convention collective (voir infra p.5).

L'U2P souligne que l'employeur est tenu de prouver le caractère temporaire de l'emploi concerné, même s'il conclut un CDD d'usage en application d'un accord collectif qui détermine de façon précise la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDD d'usage (voir p.9 question sur l'appréciation des risques du point de vue de l'employeur).

L'impact de la crise sanitaire (reprise des éléments de la question 5 p.8)

L'intérêt du CDDU pour les employeurs est de pouvoir être conclu en fonction de l'activité de l'entreprise qui dépend de la demande à laquelle elle doit faire face (par exemple les réceptions, les événements familiaux pour les traiteurs).

Ce contrat joue donc le rôle de variable d'ajustement dans les secteurs où il peut être conclu, à l'instar du CDD pour accroissement temporaire d'activité.

De plus, ne pas reconduire un CDD assure à l'employeur plus de souplesse que de licencier quelqu'un en CDI.

Le CDDU intéresse directement ou indirectement un certain nombre de secteurs dont l'activité est directement liée à des regroupements de personnes. La crise sanitaire a entraîné l'arrêt de ces activités, certains métiers devant trouver d'autres modalités d'exercice avec des conséquences directes en termes de besoin de personnels et de compétences. C'est notamment le cas de l'hébergement restauration, de l'activité de traiteur, de l'enseignement, de la réparation navale (avec des sous-traitants relevant du bâtiment).

Aussi, les salariés embauchés sous ce contrat ont été fortement impactés compte tenu de l'absence de perspectives de reprise de l'activité. Néanmoins, ce sont également les salariés embauchés sous contrat court qui seront les premiers impactés par la reprise de l'activité, les employeurs étant susceptibles d'accueillir avec prudence le rebond.

Quelles alternatives et pistes de réforme (voir détail p.10 et suivantes)

Une des alternatives au recours aux contrats courts serait le groupement d'employeurs. En effet, le groupement d'employeurs embauche en contrat de longue durée une personne et la met à disposition d'une ou plusieurs entreprises qui ont des besoins ponctuels ou à temps partiel. **Il a donc l'avantage de limiter la précarité des salariés** (contrairement à l'intérim et au CDD de portage salarial).

Ce dispositif pourrait se développer sous réserve qu'un certain nombre de freins soient levés (voir p.11)

Par ailleurs, la **problématique de la confidentialité pour les fonctions cœur de métiers** freine le développement de ces structures dans les métiers de l'alimentation.

Un autre frein a trait au fait que les entreprises ont besoin des salariés au même moment (en lien avec la saisonnalité de l'activité des traiteurs organisateurs de réception qui sont sollicités certains jours de la semaine).

Il convient également de vérifier si le CDI intermittent peut répondre aux besoins des entreprises notamment des secteurs de l'alimentation et de l'hôtellerie-restauration. La difficulté résiderait dans le fait qu'il implique le lissage de la rémunération annuelle correspondant à la durée du travail sur l'année ce qui signifie anticiper au plus juste la durée annuelle du travail.

Dans un contexte de reprise économique qu'on espère proche, il convient de sécuriser les employeurs déjà affaiblis par la crise et qui devront être confrontés à la difficulté de retrouver des compétences qui se sont a priori, notamment pour elles provenant de l'hôtellerie restauration, tournées vers d'autres secteurs d'activité.

Aussi, il convient de définir un outil juridique simple qui leur permette de recruter rapidement des salariés pour répondre à l'augmentation ponctuelle de l'activité.

L'U2P considère qu'il **appartient aux partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles de mener ce travail de modération du recours aux contrats courts**. Elle les encourage donc à poursuivre les travaux qu'ils avaient engagés.

Néanmoins, elle attire l'attention sur le fait que les données a priori disponibles sur le recours aux contrats courts dans certaines branches professionnelles ne soient **pas assez précises en termes de taille d'entreprises et de convention collective applicable** pour permettre aux représentants des entreprises de proximité de mener à bien cette mission. C'était ce qui était ressorti du travail mené en 2018 sur la base des données dont disposait l'Unédic.

Par ailleurs, l'U2P souhaite défendre la sécurisation juridique des entreprises de proximité et, le cas échéant, travailler en concertation avec le ministère du Travail pour **imaginer un dispositif qui permette à la fois de répondre aux besoins ponctuels en compétence des entreprises et au besoin de stabilité des salariés**.

Réponses au questionnaire préalable adressé par la mission :

1. Déclaration préalable / remise de documents

Au préalable, il convient de rappeler que la conclusion d'un CDI est en droit français la règle et que l'article L. 1242-2 du code du travail autorise les employeurs à proposer des CDD dans des cas limités :

- pour remplacer un salarié dans des cas limitativement énumérés,
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité,
- pour les emplois saisonniers,
- pour remplacer un chef d'entreprise,
- en cas de recrutement d'ingénieurs ou de cadres pour réaliser un objet défini lorsqu'un accord de branche ou à défaut un accord d'entreprise le prévoit,
- pour un emploi pour lequel il est d'usage de recourir à un CDD (CDDU), objet de la mission parlementaire.

2. Pratiques du CDDU : nature de l'activité exercée, nature temporaire des emplois, autres raisons économiques modes de recrutement, statuts du personnel, profils des postes, profils des salariés...)

Les contrats à durée déterminée d'usage peuvent être conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2 3^o du code du travail. Il ressort de cet article que la possibilité de recourir au CDD d'usage est subordonnée au respect d'un certain nombre de conditions :

- l'appartenance de l'entreprise à certains secteurs d'activité,
- l'existence d'un usage constant,
- le caractère temporaire de l'emploi pouvant donner lieu à CDD.

L'article D. 1242-1 du code du travail énumère les secteurs d'activité **dans lesquels il est d'usage constant** de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Sont ainsi visés :

- exploitations forestières ;
- réparation navale ;
- déménagement ;
- hôtellerie et restauration ;
- spectacles ;
- action culturelle ;
- audiovisuel ;
- information ;
- production cinématographique ;
- enseignement ;
- activités d'enquête et de sondage ;
- édition phonographique ;
- centres de loisirs et de vacances ;
- entreposage et stockage de la viande ;

² Art. L. 1242-2 du code du travail : « Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

3^o [...] 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. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;[...] »

- bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de 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 ;
- activités relevant des associations intermédiaires ;
- activité d'embauche à titre onéreux de travailleurs pour les mettre à la disposition de personnes physiques par des associations agréées de services rendus aux personnes physiques à leur domicile ;
- activités foraines ;
- sport professionnel (sauf pour les sportifs de haut niveau et certains entraîneurs professionnels depuis novembre 2015).

A cette liste, s'ajoutent les secteurs d'activité concernés par un accord collectif.

Une autre condition concerne l'usage : **l'usage invoqué doit être constant**, c'est-à-dire qu'il doit être établi et admis comme tel dans la profession.

De plus, pour déterminer si le CDD envisagé entre dans la liste des secteurs d'usage, **il convient de se référer à l'activité principale de l'entreprise**, si celle-ci comporte des activités multiples, et non à l'activité du salarié concerné.

Dès lors que l'activité principale de l'employeur relève d'un **secteur d'activité dans lequel le recours à des CDD d'usage est autorisé**, l'employeur peut conclure de tels CDD, y compris pour les activités secondaires. Pour autant, il faut que sur l'emploi concerné, il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans ce secteur d'activité.

A ces conditions s'ajoute une autre relevant de la jurisprudence : depuis les arrêts du 23 janvier 2008, le juge doit vérifier si le recours à des CDD successifs est justifié par **des raisons objectives c'est-à-dire par des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi**.

3. Focus sur les branches vertueuses et celle en retrait ou en retard de négociation relative au CDDU

Pour permettre aux entreprises d'embaucher en CDD d'usage, **les partenaires sociaux de la branche professionnelle doivent avoir conclu un accord collectif qui doit avoir été étendu**.

7 branches professionnelles qui relèvent du champ de l'U2P ont traité des CDDU (autrement appelé extra dans les métiers de bouche) dans leur convention collective :

- **Charcuterie de détail (IDCC 953)** : l'emploi du personnel en contrat à durée déterminée d'usage ou extra est prévue pour l'activité de traiteurs de réceptions. La convention collective précise la durée de l'engagement qui correspond à la durée de la mission confiée avec une durée minimale de 3 heures par prestation, la rémunération qui ne peut être inférieure au montant défini dans la grille des salaires compte tenu de la qualification de l'intéressé, et les conditions pour demander la requalification du contrat en CDI (avoir effectué 1050 heures sur 12 mois consécutifs). Il est également précisé que l'embauche en CDDU ne peut avoir pour objet de pallier l'absence d'un salarié ;
- **Boulangerie-pâtisserie (IDCC 843)** : la convention collective détermine le régime des extras. Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail. La convention collective détermine une majoration du salaire pour assurer aux

ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle des ouvriers à demeure (majoration de 25% pour la 8^{ème} heure et de 50 % à partir de la 9^{ème} heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours). Elle précise que l'indemnité de congés payés correspond à 11,35% des salaires bruts perçus (au lieu des 10% légaux) ;

- **Pâtisserie (IDCC 1267)** : la convention collective détermine le régime des extras. Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail. La convention collective détermine une majoration du salaire pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle des ouvriers à demeure (majoration de 25% pour la 8^{ème} heure et de 50 % à partir de la 9^{ème} heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours) ;
- **Hôtels Cafés Restaurants (IDCC 1979)** : la convention collective précise que cet emploi est par nature temporaire et que l'extra est embauché pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission, dans le respect des durées maximales de travail. L'extra perçoit une rémunération identique à celle du salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions. L'indemnités de congés payés correspond à 10 % de la rémunération totale brute perçue. La convention collective précise également que l'extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ;
- **Esthétique, Cosmétique et enseignement associé (IDCC 3032)** : la convention collective permet le recours au CDD d'usage pour certaines fonctions d'enseignement (enseignants dispensant des cours non permanents, intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement, enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options, correcteurs et membres de jury). Elle précise que ce contrat ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de précarité et ne contient aucune autre clause spécifique aux CDD d'usage ;
- **Automobile (IDCC 1090)** : la convention collective permet le recours aux CDD d'usage pour les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoyage de véhicules. Elle prévoit une indemnité de fin de contrat égale à 10% des rémunérations brutes et l'obligation pour l'employeur de proposer un CDI à temps partiel annualisé lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours ;
- **Enseignement privé indépendant (IDCC 2691)** : la convention collective permet le recours aux CDD d'usage pour certaines fonctions d'enseignement (enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement, enseignant-chercheurs préparant un doctorat, intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement, enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options, correcteurs et 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). Elle précise que ce contrat ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de précarité et ne contient aucune autre clause spécifique aux CDD d'usage.

A noter que la taxe forfaitaire de 10€ appliquée sur les CDDU conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} juillet 2020 (abrogée compte tenu de l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi) **ne concernait pas les secteurs listés par arrêté doté d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu** encadrant le recours au CDDU et prévoyant une durée minimale de contrat et la définition des conditions

Le **secteur de la Charcuterie de détail** n'a pas fait l'objet d'un tel arrêté malgré la demande de l'U2P auprès de la ministre du Travail, Muriel PENICAUD, demande restée sans réponse de sa part.

La durée maximale est fixée par l'usage du secteur d'activité.

- l'horaire individuel de chaque salarié,
- et les périodes de travail réellement effectuées.

La durée de présence sur les lieux de travail (y compris les heures supplémentaires) ne peut pas dépasser :

- Le salarié est tenu informé de ses **droits acquis en matière de repos compensateur** sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée. Le document indique pour le mois considéré les informations suivantes :

- ### Le salarié n'a pas droit à des jours de congés.

- au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient,
- au montant de la rémunération que perçoit dans la même entreprise un salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié doit être payé à chacune de ses interventions. Toutefois, avec l'accord de son employeur, il peut être payé par semaine, par quinzaine ou par mois.

Au regard de l'Assurance chômage, les contrats courts ont pu générer une forme d'iniquité entre les allocataires mais la convention de 2017 a modifié les modalités de calcul de l'allocation chômage de manière à ce que tous les contrats de travail soient pris en compte de façon équivalente, quelle que soit leur durée. La réglementation issue de la convention de 2017 a réduit l'allocation journalière des personnes dont l'affiliation était composée majoritairement de contrats de moins d'une semaine afin que leurs conditions d'indemnisation soient semblables à celles des allocataires travaillant sur des contrats plus long.

5. Impacts de la crise sanitaire

L'intérêt du CDDU pour les employeurs est de pouvoir être conclu en fonction de l'activité de l'entreprise qui dépend de la demande à laquelle elle doit faire face (par exemple les réceptions, les événements familiaux pour les traiteurs).

Ce contrat joue donc le rôle de variable d'ajustement dans les secteurs où il peut être conclu, à l'instar du CDD pour accroissement temporaire d'activité.

De plus, ne pas reconduire un CDD assure à l'employeur plus de souplesse que de licencier quelqu'un en CDI.

Le CDDU intéresse directement ou indirectement un certain nombre de secteurs dont l'activité est directement liée à des regroupements de personnes. La crise sanitaire a entraîné l'arrêt de ces activités, certains métiers devant trouver d'autres modalités d'exercice avec des conséquences directes en termes de besoin de personnels et de compétences. C'est notamment le cas de l'hébergement restauration, de l'activité de traiteur, de l'enseignement, de la réparation navale (avec des sous-traitants relevant du bâtiment).

Aussi, les salariés embauchés sous ce contrat ont été fortement impactés compte tenu de l'absence de perspectives de reprise de l'activité. Néanmoins, ce sont également les salariés embauchés sous contrat court qui seront les premiers impactés par la reprise de l'activité, les employeurs étant susceptibles d'accueillir avec prudence le rebond.

6. Appréciation des risques, des désavantages, de la précarité dus au recours au CDDU

1) Pour les salariés :

Le CDDU ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de fin de contrat, sauf accord collectif plus favorable. Le renouvellement des contrats, tout comme leur succession sans délai, est possible. Et si aucune durée maximum n'est déterminée par la loi, il convient néanmoins de rappeler que **le CDDU ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'entreprise.

2) Pour les employeurs :

a. Si ce contrat permet à l'employeur d'adapter son personnel à l'intensité de l'activité de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que le chef d'entreprise peut douter des compétences disponibles au moment où il en aura besoin. Les embauches en CDD courts sont en grande majorité (80 %) des réembauches successives entre un salarié et un employeur.

b. La jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation **ne sécurise pas les employeurs**, dans la mesure où elle considère que l'employeur doit démontrer l'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour chaque emploi considéré. En outre, le recours à des CDD successifs doit être justifié par des raisons objectives étayées d'éléments concrets, établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

L'employeur doit procéder à ces justifications, y compris si un accord collectif détermine de façon précise la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDD d'usage.

Il est très compliqué pour les employeurs de répondre à cette exigence, notamment dans les TPE qui sont dépourvues de services RH, dans la mesure où pour assurer l'activité normale et permanente, les entreprises de la majorité des secteurs concernés (et tout particulièrement de celui de l'hôtellerie-restauration visé dans cet arrêt de 2008 consacrant le revirement de jurisprudence) embauchent en CDI, conformément au code du travail.

La sanction encourue est la requalification des contrats à durée déterminée en CDI et la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit donc verser au salarié une indemnité de requalification qui correspond en général à un mois de salaire, et les indemnités prévues dans le cadre du licenciement : indemnité de licenciement, indemnité de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité pour non respect de la procédure (un mois de salaire), indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (barème prud'homal dont le plancher et le plafond dépend de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié).

L'ancienneté du salarié est déterminée à partir du 1^{er} jour du CDD considéré irrégulier. L'existence de périodes non travaillées importe peu pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à la reconstitution de carrière et la régularisation du niveau de salaire (limitée à 3 ans et sous réserve que le salarié justifie s'être tenu à la disposition de l'employeur).

A ces sanctions civiles, peuvent s'ajouter les sanctions pénales : le non-respect des dispositions relatives aux CDD est sanctionné par une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et accompagnée d'un emprisonnement de 6 mois en cas de récidive. Pour les personnes morales, l'amende est multipliée par 5 : soit 18 750 €, 37 500 € en cas de récidive.

Par conséquent, l'existence de l'entreprise peut être remise en cause dans un tel litige, alors que l'employeur était de bonne foi.

Développement concernant la position de la Cour de cassation :

La cour de cassation exige depuis 2008 que le recours à l'utilisation des CDD successifs d'usage soit **justifié par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.**

La nouvelle position adoptée par la cour de cassation repose sur une jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes de 2006 par laquelle la CJCE avait considéré que le renouvellement de CDD successifs avec un même salarié n'était possible que pour des **raisons objectives liées à des éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.**

L'employeur est ainsi tenu de prouver le caractère temporaire de l'emploi concerné, même s'il conclut un CDD d'usage en application d'un accord collectif qui détermine de façon précise la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDD d'usage.

Ainsi, le 24 septembre 2008, la Cour de cassation a indiqué que la seule qualification de « contrat d'extra » dans la convention collective des hôtels, cafés et restaurants n'établit pas qu'il peut être conclu, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, des CDD d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toutes circonstances. L'employeur doit démontrer l'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour chaque emploi considéré. En outre, le recours à des CDD successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets, établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Ce n'était pas le cas en l'espèce où le caractère temporaire des emplois des salariés concernés (chef de rang et femme de ménage) n'était pas établi.

7. CDDU : Avantages perçus, à maintenir, à développer ?

Les projecteurs s'orientent vers le CDDU parce que **le nombre de contrats courts a fortement augmenté** ces dernières années et parce que **la durée de ces contrats a diminué**.

Pour autant, il convient de rappeler que l'origine de ce type de contrat est de **répondre à une demande** et de fait à une augmentation de l'activité qui est **par nature temporaire** et qui peut difficilement être anticipée (ex : traiteurs de réception).

Par ailleurs, il faut souligner le fait que les missions d'intérim, bien qu'elles soient restées stables sont également beaucoup plus nombreuses. En 2017, les données de la Dares permettaient de conclure que tout secteur confondu, 80 % des fins de contrats correspondaient à des contrats temporaires de moins d'un mois dont un peu plus de 30% pour les CDD et 50 % pour l'intérim, les CDDU étant une typologie de CDD.

A noter que la durée médiane des CDD arrivés à terme dans les secteurs du tertiaire est similaire à celle des missions d'intérim : **entre 2,5 et 3 jours par contrat**.

8. Régime d'assurance chômage : Quel équilibre financier ? contributions salariés/employeurs / solidarité nationale (Prime exceptionnelle) ou plan de relance, dépenses de formation professionnelle, PIC...

Du point de vue de l'assurance chômage qui ne peut être confondue avec le régime de solidarité ou tout autre dispositif de relance, le coût des contrats courts (de 1 mois ou moins) pour l'assurance chômage est estimé en calculant l'écart entre les contributions associées à ces emplois et les dépenses d'allocation générées par ces contrats.

En 2016, le montant des contributions issues de contrats courts (hors intermittents du spectacle) est estimé à environ 0,9 Md €. Les dépenses sont estimées à 0,9 Md € pour les CDD de 1 mois ou moins et 2 Mds€ pour les contrats d'intérim de moins d'un mois. La convention de 2017 devrait conduire à une diminution de ces montants de l'ordre d'au moins de 5 %.

Le coût (dépenses – recettes) des contrats courts pour l'Assurance chômage, hors intermittents du spectacle, **correspond à près de 2 Mds€** (effet de la convention de 2017 inclus) dont 0,5 Md € pour les seuls CDD.

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

9. Quelles sont les alternatives ? Dans quelles conditions ? Quels secteurs, quels types d'organisation productive, quels profils ? Mêmes questions à évoquer pour les autres dispositifs contractuels ou de prestation (directe (divers types de contrats) ou avec intermédiaire : GE, ETT, portage salarial...)

Il ressort du rapport IGAS publié en 2016 que les salariés embauchés en CDDU ne relevaient pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle : 23% étaient des cadres et professions intellectuelles, 18% étaient des professions intermédiaires, 37% étaient des employés peu qualifiés.

L'enquête réalisée en 2017-2018 par le CREDOC (jointe en annexe) à la demande de l'Unédic sur le recours aux contrats courts met en évidence les points suivants :

- les emplois en CDD correspondent la plupart du temps à des **recrutements en réponse aux besoins saisonniers de l'activité ou, tout au moins, fluctuants en raison de la volatilité de la demande** (hôtellerie-restauration, études et sondage, commerce),
- les établissements médico-sociaux, notamment les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), se distinguent par des CDD permettant de faire face aux absences pour maladie afin **de répondre aux exigences réglementaires de continuité de service** auprès de personnes fragiles,
- la grande majorité des employeurs interrogés déclarent faire du **recrutement dans l'urgence**, sans réelle anticipation sur leurs besoins en compétences. Le CDD dit d'usage (CDDU) se révèle donc être **le contrat de travail le plus adapté compte tenu de la simplicité de sa mise en œuvre et de son faible coût** : les employeurs utilisent des contrats standardisés limitant les coûts d'écriture.

Observations U2P : pour un chef d'entreprise de proximité, le recrutement est un véritable investissement en termes de temps. Savoir qu'il pourrait disposer de compétences sérieuses dès que le besoin s'en fait ressentir le soulagerait d'une grande préoccupation.

- dans les entreprises interrogées, les services de gestion des ressources humaines sont fréquemment compartimentés en fonction des différents contrats de travail à gérer et de leur durée. De plus, certaines entreprises, appartenant souvent à des groupes, sont marquées par un degré fort de centralisation de la décision d'embauche, et plus largement de l'organisation productive ce qui peut diminuer les possibilités des établissements d'anticiper leurs besoins ou de modifier leurs pratiques d'embauche en contrats courts.

Observations U2P : les TPE n'étant pas dotées de service de gestion des ressources humaines, elles ne sont pas concernées par ce constat.

- les entreprises qui mettent l'accent sur la compétitivité-coût s'appuient sur une division forte du travail propice aux contrats courts,
- ces entreprises en compétitivité-coût maintiennent la qualité de leurs services grâce à un vivier de salariés souvent réembauchés,
- le pari de la compétitivité-qualité demande de l'anticipation et de la planification des ressources humaines

Une des alternatives au recours aux contrats courts serait le groupement d'employeurs. En effet, le groupement d'employeurs embauche en contrat de longue durée une personne et la met à disposition d'une ou plusieurs entreprises qui ont des besoins ponctuels ou à temps partiel. **Il a donc l'avantage de limiter la précarité des salariés** (contrairement à l'intérim et au CDD de portage salarial).

Ce dispositif pourrait se développer sous réserve qu'un certain nombre de freins soient levés dont :

- **les adhérents sont solidairement responsables,**
- l'assujettissement à la TVA des prestations rendues par les groupements à leurs membres non assujettis à cette taxe,
- l'absence de fonds d'amorçage en soutien à la création de groupements d'employeurs dans les secteurs d'activités où les emplois sont saisonniers et/ou à temps partiel,

- le choix de la convention collective applicable quand les entreprises adhérentes ne sont pas soumises à la même convention.

Par ailleurs, la **problématique de la confidentialité pour les fonctions cœur de métiers** freine le développement de ces structures dans les métiers de l'alimentation. Les chefs d'entreprise craignent que les recettes de leur entreprise ne soient mises au service de leurs concurrents quand le salarié en temps partagé exerce également son activité dans une autre entreprise adhérente.

Un autre frein a trait au fait que les entreprises ont besoin des salariés au même moment (en lien avec la saisonnalité de l'activité des traiteurs organisateurs de réception qui sont sollicités certains jours de la semaine).

A ce stade, et malgré les prises de contact à travers la France avec différents groupements, l'U2P n'a pas connaissance d'un groupement d'employeurs qui met à disposition de ses entreprises adhérentes dans le secteur de l'alimentation des professionnels des métiers de bouche. Il s'agira davantage des fonctions support.

Il convient de vérifier si le CDI intermittent peut répondre aux besoins des entreprises notamment des secteurs de l'alimentation et de l'hôtellerie-restauration. La difficulté résiderait dans le fait qu'il implique le lissage de la rémunération annuelle correspondant à la durée du travail sur l'année ce qui signifie anticiper au plus juste la durée annuelle du travail.

Selon l'administration, la référence à la nature des emplois concernés ne s'oppose nullement à ce que des **contrats de travail intermittent** soient conclus pour des emplois occupés par ailleurs par des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée de droit commun ou même par des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

Ces trois types de contrat répondent en effet à des besoins différents et complémentaires. Ainsi, une entreprise rattachée au secteur agroalimentaire pourra avoir besoin de salariés permanents afin d'assurer le fonctionnement normal de l'établissement, mais aussi de salariés intermittents, pour faire face au surcroît habituel et prévisible d'activité lié chaque année aux récoltes, et enfin, éventuellement, de salariés sous contrat à durée déterminée si survient un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité du fait, par exemple, de récoltes très abondantes (Circ. DRT n° 7-87, 30 juin 1987 : JO, 20 août Circ. n° 2000-3, 3 mars 2000, fiche 17 : BO Trav., n° 2000/6 bis).

De manière générale, il convient de **simplifier au maximum les dispositifs pour qu'ils puissent être mis en œuvre par les TPE** dont le chef d'entreprise participe pleinement à la création de richesse en exerçant une fonction cœur de métier.

10. Pistes de réforme ? Par niveau d'urgence et de priorité ?

Dans un contexte de reprise économique qu'on espère proche, il convient de sécuriser les employeurs déjà affaiblis par la crise et qui devront être confrontés à la difficulté de retrouver des compétences qui se sont a priori, notamment pour elles provenant de l'hôtellerie restauration, tournées vers d'autres secteurs d'activité.

Aussi, il convient de définir un outil juridique simple qui leur permette de recruter rapidement des salariés pour répondre à l'augmentation ponctuelle de l'activité.

L'U2P soutient deux propositions :

- **revoir dans le Code du travail la notion d'emploi par nature temporaire** dans les secteurs d'activités définis par décret ou accord de branche : en insistant sur le caractère temporaire de l'activité qui justifie le recours à l'extra et en supprimant la notion d'emploi par nature temporaire qui fait « double emploi » ;
- **limiter les effets d'une requalification et notamment les conséquences financières d'une requalification en CDI d'un CDDU**. Pour cela, nous proposons de :
 - o limiter le délai pour agir en le ramenant de 2 ans à 3 mois dans le cadre des seuls CDDU, c'est-à-dire 3 mois à dater du dernier jour de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise, et en interdisant aux juges la prise en compte des éléments prescrits ;
 - o limiter les conséquences financières d'une requalification, en précisant que l'ancienneté du salarié débute à la conclusion du dernier contrat à durée déterminée (1^{ère} possibilité de modification) ou qu'elle est déterminée en cumulant l'ensemble de ses périodes d'activités au sein de l'entreprise (2^e possibilité de modification).

Il conviendrait également de prévoir de nouvelles dispositions conventionnelles.

Ces nouvelles dispositions auraient comme objectifs de poursuivre la sécurisation du recours aux contrats d'extra, tout en instaurant la mise en place d'une pédagogie lisible auprès des entreprises, en favorisant l'emploi en CDI et en apportant des contreparties aux salariés.

11. Commentaire sur ANI du 22 février 2018 sur la réforme de l'AC : art 3 sur la modération du recours aux contrats courts : les partenaires sociaux de branche ont été invités à négocier pour développer l'installation durable dans l'emploi et éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité. (diagnostic par Unédic, négociation, proposition d'évolution législative).

7 accords de branche ont été signés.

L'U2P en a identifié 3 : Propreté, Métallurgie et Fédération du commerce et de la distribution.

Quel est le commentaire de l'U2P sur cette disposition, faut-il poursuivre ?

L'U2P considère qu'il **appartient aux partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles de mener ce travail de modération du recours aux contrats courts**. Elle les encourage donc à poursuivre les travaux qu'ils avaient engagés.

Néanmoins, elle attire l'attention sur le fait que les données a priori disponibles sur le recours aux contrats courts dans certaines branches professionnelles ne soient **pas assez précises en termes de taille d'entreprises et de convention collective applicable** pour permettre aux représentants des entreprises de proximité de mener à bien cette mission. C'était ce qui était ressorti du travail mené en 2018 sur la base des données dont disposait l'Unédic.

Par ailleurs, l'U2P souhaite défendre la sécurisation juridique des représentants des entreprises de proximité et, le cas échéant, travailler en concertation avec le ministère du Travail pour **imaginer un dispositif qui permette à la fois de répondre aux besoins ponctuels en compétence des entreprises et au besoin de stabilité des salariés**.

Etat des travaux au 21 décembre 2018 (non suivis au-delà de cette date)

Branche professionnelle	Partage de diagnostic	Etat des négociations			Accords/Relevés de décisions
		En cours	Closes	Abouties	
Bâtiment	oui	oui			
Photographie (IDCC 3168)	oui	oui			
Fabrication de l'ameublement	oui		oui		Non - fin de la négociation car la CFDT voulait interdire le recours à l'interim
Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821)	oui	oui			
SDLM - Distribution - Réparation Maintenance des matériels (agricoles, TP construction, espaces verts,...)	oui			oui	26 septembre 2018
Esthétique	En cours	oui		oui	CPPNI du 30 novembre 2018
Fleuriste, vente et services aux animaux familiers	oui			oui	12 décembre 2018
Services de l'automobile	oui	oui			
Coiffure (IDCC 2596)	oui	oui			
Architecture	oui		Branche non concernée par le sujet		
Pharmacie d'officine	oui				
Géomètres-experts, géomètres-topographes	oui	oui			
Agents généraux d'assurance	oui			oui	CPPNI du 18 septembre 2018
Enseignement privé indépendant (IDCC 2691)	En cours	oui			
Cabinet dentaire	oui			oui	CPPNI du 6 décembre 2018
Hôtellerie - Restauration de type traditionnel	En cours				
Pâtisserie	Données difficilement exploitables dans le cadre d'un diagnostic car ne couvrent pas exactement le champ des conventions collectives.				
Boulangerie					
Chocolatiers					
Boucherie					
Charcuterie					

12. Incitations financières (charges patronales) ?

En tout état de cause, majorer la contribution d'assurance chômage ou créer **une taxe** telle que ce qui avait été imaginé avec la taxe forfaitaire de 10 € par CDDU **ne permettra pas d'inciter les entreprises** et tout particulièrement celles ayant une activité de traiteur dans l'événementiel à ne pas embaucher en CDDU dans la mesure où leur activité n'est pas assez stable sur plusieurs mois pour qu'elles puissent fournir du travail à des salariés embauchés en CDD de plus d'un mois.

Par ailleurs, **augmenter le coût du travail pénalisera ces entreprises** qui doivent faire face à la concurrence européenne. Une telle politique les mènera à leur perte.

13. Formation : efficacité du CPF, du CEP ? faut-il l'adapter ? faut-il adapter les CPF- transition professionnelle au bénéfice des CDDU, avec cofinancement employeur et puissance publique (solidarité, plan de relance, PIC...), rôle des OPCO ?

L'U2P est favorable à la formation des salariés en CDDU sous réserve que ça ne représente pas un coût supplémentaire pour les entreprises.

L'U2P considère que le dispositif transition professionnelle tel qu'il a été élaboré aujourd'hui peut répondre à des problématiques de salariés, quel que soit leur type de contrat.

14. Autre : dimension européenne et internationale

Le marché de l'emploi européen a vu émerger de nouvelles formes de travail au cours des 20 dernières années, parfois qualifiées de contrats à forme atypique ou très atypique. Ceux-ci prennent différentes formes : contrats « zéro heure » ou contrat « on-call »...

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

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

Les « on-call working » ou « **travaux sur demande** » impliquent une relation d'emploi continue (sous forme de réembauche) entre un employeur et un salarié mais l'employeur ne procure pas de travail de façon continue au salarié.

Le contrat régit les conditions selon lesquelles les engagements concrets de travail auront lieu : il peut définir le **salaire**, la **nature des travaux**, il peut être conclu pour une **période déterminée ou non**, le **volume de travail** envisagé peut être défini dans les limites d'un minimum et d'un maximum ou ne pas être défini et **sa forme** ne fait pas nécessairement l'objet d'un encadrement législatif (le contrat peut ou non être écrit).

Cette forme concerne principalement les **hôtels et restaurants, la santé et l'action sociale, le commerce, le tourisme et l'agriculture**. Sont visés essentiellement les emplois les moins qualifiés, les jeunes et les femmes et la main d'œuvre étrangère.

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

S'agissant des **modes de régulation des contrats courts en Europe**, l'étude d'Eurofound 2015 met en évidence les éléments suivants :

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

2 CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ET PROFESSIONNELS

Organisations salariales et patronales interprofessionnelles :

2.1 CFE-CGC

2.2 U2P

Syndicats, collectifs ou organisations de branche

2.3 Chambre syndicale du déménagement

2.4 Collectif Prestataires Foires et Salons (CPFS)

2.5 Groupement national des indépendants (GNI)

2.6 Organisation du personnel de la restauration dans l'événementiel (OPRE)

2.7 Prism' emploi

2.8 Syndicat national de l'enseignement privé libre – CFTC (SNEPL-CFTC)

2.9 Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE)

2.10 Syndicat national des organisateurs réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP)

2.11 Syndicat professionnel des guides interprètes conférenciers (SPGIC)

2.12 Traiteurs de France et Traiteurs événementiels de Paris

Note : Suppression du Contrat journalier : des conséquences sociales et économiques catastrophiques

Les contrats d'usage (contrats dit journaliers) sont inhérents au fonctionnement même des entreprises du déménagement.

Le législateur a lui-même reconnu notamment dans le décret du 22 mars 1983 ces spécificités opérationnelles pour lesquelles certains emplois ne peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ces spécificités sont accentuées par les nouvelles habitudes des consommateurs qui désormais sollicitent les déménageurs du « jour au lendemain » quand il y a une dizaine d'années le déménagement se prévoyait au moins 6 mois à l'avance.

Dès lors les besoins en personnel sont de plus en plus difficiles à prévoir, les variations d'activité étant de plus en plus imprévisibles

Le nombre de contrats de moins d'un mois dans le déménagement est estimé entre 30 et 20% de l'effectif total.

En aucun cas les entreprises abusent des contrats courts dans la mesure où elles sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre (3000 offres d'emploi par an source pôle emploi), l'engagement sous contrat à durée indéterminée reste donc une priorité.

Il est à noter que la profession s'est engagée par accord en date du 3 juin 1997 à **limiter le nombre total d'ouvriers en CDD**, celui-ci ne pouvant dépasser dans chaque entreprise 45% de l'effectif total moyen annuel.

La profession a conclu un accord en 2005 dans lequel est prévue notamment une **requalification possible** à la demande du salarié de son contrat d'usage en CDI au bout de 190 jours de CDDU sur 12 mois. L'accord prévoit également une **durée minimale** non fractionnable de 7 heures.

Force est de constater que dans 90 % des cas la demande de transformation en CDI n'est pas réalisée car les salariés en contrat journalier sont :

- soit des salariés qui ont fait leur métier d'être « journalier » sous ce type de contrat pour la liberté que cela leur procure (de moins en moins de jeunes veulent se fidéliser à une seule entreprise)
- soit des salariés ayant besoin d'un complément de revenus (étudiants, retraités, anciens militaires, auto entrepreneurs ...)

En revanche le contrat journalier qui offre souvent un complément de ressources essentiel principalement aux étudiants permet de faire découvrir le métier et de l'adopter. **Ainsi beaucoup de salariés des entreprises embauchés sous CDI ont été auparavant des salariés recrutés sous contrat journalier ou saisonnier** (principale source de recrutement). Certaines entreprises estiment que 80% de leurs salariés en CDI étaient des anciens CDDU.

Les conséquences de la réforme

Le projet gouvernemental **remet en cause l'équilibre économique et social** trouvé par les partenaires sociaux depuis des décennies

Une interdiction de ces contrats aurait un **effet dévastateur sur l'emploi et l'activité économique** des entreprises alors même que la profession connaît une pénurie de main d'œuvre préoccupante.

Elle supprimerait le complément de revenus encore plus crucial actuellement pour les étudiants, supprimerait ce tremplin irréfutable vers un emploi durable dans notre secteur d'activité.

Le recours à l'interim, non seulement aurait un coût indéniable pour l'entreprise, mais n'est pas possible dans certaines régions où il n'existe pas d'implantation d'entreprises d'interim spécialisées dans ce secteur.

Les intérimaires n'ont pas la culture d'entreprise inculquée aux contrats journaliers qui sont formés par l'entreprise, ni la qualification nécessaire à l'accomplissement des missions.

Le groupement d'employeur n'est pas non plus envisageable : le tissu économique du déménagement n'étant composé que de 1100 entreprises sur l'ensemble du territoire (éloignement géographique et/ou concurrence) et les pics d'activité survenant souvent dans le même espace-temps pour les entreprises.

Le recours au contrat pour accroissement d'activité ne résout aucunement la problématique soulevée. Au surplus il a un coût indéniable et rend obligatoire le délai de carence entre deux contrats ce qui est inadapté.

La profession combat le travail illégal et la concurrence déloyale. Elle a signé une convention nationale avec l'Etat déclinée en région qui permet une collaboration efficace entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Une interdiction d'avoir recours au contrat journalier **risque de remettre en cause les efforts de la profession en incitant de nouvelles formes de travail illégal.**

En conclusion le contrat journalier né de l'usage donc de la pratique des entreprises car inhérent au fonctionnement de leur activité est plus que jamais indispensable pour répondre :

- à l'évolution des attentes des clients ,
- aux besoins financiers de bon nombre de personnes en situation précaire (complément de revenus)
- à la pénurie de main d'œuvre de ce secteur d'activité
- à la fragilité économique des entreprises dont toute augmentation du coût de la main d'œuvre à un impact immédiat sur le résultat financier .

Mission réforme des contrat contrat à durée déterminée d'usage. Audience le 23 mars du collectif intermittents PFS

Député Jean François Mbaye,
Sénateur Xavier Iacovelli,
Madame Christine Abrossimov, administratrice générale des ministères sociaux

Bureau des intermittents des Foires et Salons :

Cécile Bergeon. Régisseuse.
Pascal Redon. Régisseur.

Les salons, foires et congrès en France représentent :

FRANCE: 4200 SALONS, CONGRÈS, FOIRES.
200 SITES
7,5 MILLIARDS € de retombées économiques
120 000 EMPLOIS

IDF: 450 SALONS professionnels et grands publics
5,5 milliards € de retombées économiques
86000 EMPLOIS

Parmi ces emplois:

Les intermittents des foires, salons et congrès représentent plusieurs milliers de professionnels.

Ils participent à la réussite d'événements comme la Cop21(2014), le sommet du G7 de Biarritz (2019), Le salon de l'Aéronautique ou de l'Agriculture.

Pour les événements sportifs, le Tour de France et à venir les prochains JO de Paris.

Ce ne sont que quelques exemples, les plus connus parmi des centaines d'autres.

Ces professionnels travaillant à l'année, sont régisseurs, Chefs hôtes et hôtesses, responsables de logistique ou de manutention, renforts technique. L'ensemble des ces postes sont employés en contrat à durée déterminée.

Une grande partie de ces professionnels ont des carrières de plus de 10 ans.

Leurs expériences et leurs connaissances du terrain sont leurs atouts ce qui les rend indispensables pour le bon déroulement des événements pour lesquels ils sont demandés.

En moyenne pour ces professionnels :

Nombre de contrats sur une année :

- 64% Plus de 15 contrats - 28 % Entre 10 et 15 contrats

Durée moyenne par contrat :

- 37% Entre 5 et 10 jours - 28% Entre 10 et 15 jours

Moyenne du nombre d'heures travaillées à l'année : (base horaire 10 heures jour)

- 1300 heures pour 30% - Au-delà et allant jusqu'à 1900 heures pour 25%

Généralement ces contrats sont édités par :

77 % par un prestataires du donneur d'ordre.
(agence hôtes et hôtesse / agence événementiel..)

22% en direct avec le donneur d'ordre.
(organisateur de l'événement, site événementiel)

Un intermittent peut répondre à ces différentes missions, c'est pourquoi la polyvalence et la grande capacité d'adaptation donnent à ces professionnels un profil unique qui ne s'apprend qu'avec l'expérience.

Le fonctionnement en intermittence :

Pour chaque intermittent l'expérience lui permet de construire son propre réseau professionnel .

Les contrats courts ne représentent pas une inquiétude ou un sentiment de travail précaire.

Nos années d'expériences, nos réseaux et notre collaboration fidèle avec de nombreux événements nous donne une perspective sérieuse et solide année après année.

C'est la particularité de notre filière professionnel, cette intermittence est donc notre réalité depuis de nombreuses années.

Notre période d'activité est très dense, elle se déroule sur une période de fin août jusqu'à mi-décembre et de Janvier à début juillet.

Nous travaillons les week-end et jours fériés, **ces jours travaillés ne sont d'ailleurs pas pris en compte par Pôle Emploi pour nos calculs d'indemnisations, ils sont donc perdus.**

Nous avons déjà été pénalisés en 2014 après la disparition de l'annexe 4 de l'assurance chômage. Alors que nous étions des intermittents, nous avons été affiliés d'office au régime général qui ne tient pas compte de la spécificité de nos métiers, en nous imposant les règles des salariés en CDI.

Aujourd'hui nous percevons une allocation pour nos périodes d'inactivités (*si non dépassement du plafond d'indemnisation*) et rechargeons nos droits Pôle Emploi **grâce aux heures effectives travaillées.**

Nous ne sommes pas des profiteurs d'un système, par ailleurs on ne se pose pas la question pour un intermittent du spectacle qui lui touche un complément de l'assurance chômage entre deux cachets, ce qui n'est pas notre cas.

Nous avons un plafond d'indemnisation, qui, si il est dépassé par nos salaires acquis durant le mois, ne nous donne pas droit à un complément versé par Pole Emploi.

La crise sanitaire révèle une injustice pour nos métiers:

Nous constatons que nous sommes les seuls oubliés et incompris dans cette crise. Après un an sans le droit d'exercer nos métiers, nous n'avons eu aucune aide décente, notre situation est dramatique.

Nous avons le sentiment humiliant d'être considéré comme des profiteurs par notre Ministère de tutelle et laissé à l'abandon par ce gouvernement qui préfère regarder ailleurs.

Les mesures prises ne sont que des effets d'annonces, aujourd'hui beaucoup de professionnels des foires, salons et congrès n'y ont pas droit et se retrouvent dans une grande précarité et sans recours.

Pour sauver les professionnels de notre filière, **Il est impératif de répondre à l'urgence de notre situation et de nos demandes**

- **Création d'un statut** pour les intermittents travaillant à l'année pour le secteur des salons, foire, congrès et conventions.
- **Reprendre le décompte des jours d'indemnisation** depuis Mars 2020, **comme pour les intermittents spectacle.**
- Le « **gel du nombre de jours d'indemnisations** » doit prendre en compte l'année **2020 mais aussi l'année 2021** car nous perdons nos heures **non travaillées** pour nos allocations de 2022, **comme pour les intermittents spectacle.**

Ces mesures doivent être appliquées même en cas de reprise progressive de l'activité de la filière événementielle.

Voici en résumé le fonctionnement et la situation des intermittents de notre filière des foires, salons et congrès.

Le bureau des intermittents du collectif PFS.

Note consécutive à l'audition mission parlementaire sur les CDDU du 7 avril 2021

Cette note a vocation à confirmer la position et les pistes de réflexion du GNI concernant le recours aux CDDU dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

I-Etat des lieux :

Pour répondre à cette activité productive très spécifique où l'emploi permanent est assuré par une succession d'emplois à durée déterminée, **l'ordonnance du 5 février 1982** a créé un CDD dit d'usage ou CDDU.

Le recours aux « extras » est **une nécessité absolue** dans la branche des HCR.

Il s'agit pour nos entreprises de **faire face à une activité économique fluctuante en fonction des contrats commerciaux décrochés.**

Ces contrats commerciaux constituent les éléments objectifs justifiant le caractère par nature temporaire de l'activité à laquelle il s'agit de faire face.

Ex : un mariage, un séminaire d'entreprise, un congrès pour lequel une offre de restauration est organisée.

Il ne s'agit pas de surcroît d'activité : le contrat d'extra est utilisé pour faire face à une activité ponctuelle relevant de l'activité même de l'entreprise et de son mode de fonctionnement.

Il ne s'agit pas non plus d'une activité saisonnière, c'est-à-dire d'une augmentation d'activité cyclique, régulière et prévisible tenant à la saison ou aux comportements de la clientèle.

Ces contrats se distinguent :

- par **l'absence de délai de carence** entre 2 CDDU
- par **l'absence de prime de précarité.**

Les profils des personnes embauchées en CDDU sont généralement les suivants :

- Des étudiants qui financent ainsi leur formation,
- Des salariés travaillant déjà à temps plein et souhaitant arrondir leur fin de mois (ex : salariés de la restauration collective),
- Des personnes ayant fait le choix de travailler sous CDDU afin de :
 - Disposer de la possibilité d'accepter ou de refuser les propositions de contrats d'extra selon leur vie privée,
 - Recevoir une rémunération plus importante que les autres salariés de l'entreprise
 - De profiter de la même protection sociale (Couverture frais de santé et prévoyance) que les salariés embauchés en CDI.

Certains choisissent même de quitter un emploi en CDI afin de bénéficier de tous les avantages des salariés embauchés en contrat d'extra.

II-Rappel des dispositions légales et conventionnelles :

A. Le contrat d'extra est prévu la loi :

L'article L.1242-2 du Code du travail indique :

« Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :[...] 3° **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** ;[...] »

L'article L 1244-1 3° du Code du travail souligne :

« Les dispositions de l'article L 1243-11 ne font pas obstacle à **la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié** lorsque le contrat est conclu pour **des emplois pour lesquels 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** »

Et, **l'article D.1242-1** du Code du travail précise :

« Les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels 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 temporaire de ces emplois sont les suivants : [...] »

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
[...] »

B. La CCN des HCR précise le statut de l'extra dans les HCR (article 14-1) :

« **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 21-2c.

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extras seront définies d'un commun accord à l'embauche.

En outre, à la fin du contrat le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10% de la rémunération totale brute perçue quelle que soit la durée du contrat. Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur. »

III-Problème rencontré :

Depuis deux arrêts du 23 janvier 2008, le juge doit vérifier si le recours à des CDD successifs **est justifié par des raisons objectives** c'est-à-dire par **des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi**.

(Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-43.040, n° 153 FP - P + B + R, Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-44.197, n° 152 FP - P + B)

La Cour de cassation (Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°: 06-43529, 06-43530) juge dans notre secteur que la seule qualification conventionnelle de "contrat d'extra" impose de rechercher si pour l'emploi considéré :

- **non seulement** il est effectivement d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,

- **mais également** si le recours à des contrats successifs était justifié **par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.**

En d'autres termes, les juges considèrent, conformément à la jurisprudence européenne, que :

- la qualification conventionnelle de "contrat d'extra" **ne suffit pas,**
- l'employeur doit établir :
 - o **le caractère par nature temporaire de l'activité :** la production des contrats commerciaux répond pour l'essentiel à cette exigence
 - o **le caractère par nature temporaire de l'emploi lui-même : cette condition est impossible à remplir au sens de la Cour de cassation !**

En effet, le recours aux extras est une nécessité liée à un besoin temporaire de main d'œuvre résultant d'un événement particulier (réception, mariage ...).

Mais, les emplois pour lesquels ces salariés sont embauchés (serveur, maître d'hôtel...) ne sont évidemment pas par nature temporaire, puisque ces emplois sont utilisés par le secteur et par l'entreprise en cause en toute circonstance.

IV-Conséquences :

Faute de pouvoir rapporter la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi, et même si l'employeur respecte strictement les dispositions légales et conventionnelles, les juridictions requalifient :

- la relation de travail CDDU en CDI ;
- la relation de travail à « temps partiel » en temps complet.

Cette position extrême de la Cour de Cassation a pour conséquence :

➤ de lourdes condamnations pour nos entreprises

Pour preuve, plusieurs jugements du conseil des Prud'hommes ainsi que des arrêts de la cour d'appel condamnent des entreprises au paiement de sommes pouvant aller **jusqu'à plus de 165 000 euros hors charges sociales par salarié concerné par une requalification.**

En effet, la requalification du contrat d'extra en contrat à durée indéterminée entraîne à minima :

- o l'indemnité de préavis de licenciement
- o l'indemnité de licenciement
- o des dommages-intérêts pour rupture abusive
- o le paiement d'heures supplémentaires...

De plus, ces condamnations ne tiennent pas compte du fait :

- que les salariés refusent de justifier de leur situation entre deux contrats (ex : autre employeur, indemnisation par Pôle emploi, refus de produire leur déclaration impôt sur le revenu ...),
- ni que certains salariés refusent catégoriquement une embauche en contrat à durée indéterminée.

- **De fragiliser ces entreprises** par de lourdes condamnations
- **D'interdire de fait de recourir** à des contrats pourtant spécifiquement prévus par la loi pour notre secteur d'activité !

Au-delà de la sécurisation normale et légitime de l'usage de ces contrats, le GNI réclame le droit pour ses entreprises adhérentes de recourir à ces contrats indispensables à leur organisation et à leur fonctionnement.

V-Les effets de la réforme de l'assurance chômage :

La réforme de l'assurance chômage entraînent de nombreux effets pervers pour nos entreprises :

En effet, les entreprises ayant recours aux contrats d'extra, comme les entreprises ayant une activité saisonnière, **n'ont pas d'autres choix** que d'avoir recours aux CDDU ou aux contrats saisonniers de par la forme de leurs activités. Elles seront donc de facto contraintes de **subir le malus**.

A titre d'exemple, une activité saisonnière nécessite forcément un gros volume de contrats saisonniers pendant la période de haute activité. Ces entreprises seront de facto redevable du Malus, alors même qu'elles n'abusent pas des contrats saisonniers, indispensables à leur bon fonctionnement.

Pénaliser ces entreprises en complément du durcissement de l'accès au chômage reviendrait à **mettre en péril** tout un pan de l'activité touristique et générer une pénurie de main d'œuvre.

En effet, bon nombre d'extras comme de salariés saisonniers qui sont installés localement avec une famille, vont subir une baisse de leurs allocations et risquent dès lors d'envisager des reconversions dans d'autres secteurs d'activité.

La réforme va provoquer **une hausse du cout du travail** pour les entreprises, lesquelles n'auront d'autre choix que de la répercuter sur les prix générant ainsi un **problème de compétitivité** :

- dans le tourisme mondial car si l'essentiel de nos entreprises ne sont pas délocalisables, leurs clients le sont.
- dans la compétition mondiale autour d'évènements internationaux : par exemple, lors du salon du Bourget, près de 50% du marché a été emporté par

des TOR étrangers Anglais, Belges, Allemands, Autrichiens et Espagnols qui viennent avec des salariés détachés soumis au droit du travail de leur pays d'origine.

- sur les marges des entreprises : nombre d'entreprises ne pourront pas répercuter la hausse de la masse salariale sur leurs prix en raison de contrats commerciaux déjà signés sur plusieurs années avec leurs clients ! Ces entreprises vont devoir prendre sur leur marge.

L'on peut redouter une incitation pour les entreprises et leurs clients à **recourir à des pratiques « inappropriées » voire illégales** telles que :

- **le recours au CESU**

Des entreprises pourraient encourager leurs clients à utiliser le chèque emploi service universel pour ne plus avoir à supporter directement de lien contractuel avec du personnel malgré un risque certain de requalification et de redressement. La pratique est déjà identifiée.

- **le recours à des autoentrepreneurs**

Une pratique qui d'ores et déjà se développe dans le cadre de l'abandon par des « salariés » du statut d'extra au bénéfice du statut d'autoentrepreneur, notamment sous l'influence de plateformes numériques de mises en relation...

...alors même que les juridictions, civiles ou pénales, ainsi que les services de contrôle et notamment l'URSSAF sont libres de décider qu'une situation juridiquement présentée comme du travail indépendant relève en réalité d'un travail salariat déguisé et peuvent requalifier le lien contractuel.

Dès le 15 décembre 2015, la chambre criminelle de la cour de cassation avait admis le délit de travail dissimulé lorsqu'une entreprise a recours à des auto-entrepreneurs qui effectuent leur prestation dans des conditions de relation salariée. (Cour de cassation, chambre criminelle, 15 décembre 2015, n° 14-85638).

Il est important de souligner que le recours au CDDU intervient en conséquence en l'absence de solutions alternatives sécurisées pour les entreprises.

La réforme constitue **un frein à l'activité** de nos hôtels, cafés et restaurants : face au coût du recours à des salariés employés sous CDDU et en l'absence de solutions alternatives sécurisées :

- les professionnels vont systématiquement se poser la question de l'intérêt de réaliser une prestation au regard de son impact global sur la masse salariale annuelle. Plus l'entreprise sera petite, plus l'impact du recours à des extras sera important !
- leurs clients risquent d'être tentés, afin d'éviter tout surcôt consécutif à ces taxes, d'exiger d'eux qu'ils recourent à des solutions non sécurisées et même illégale : Cette taxe est un vrai encouragement au travail illégal.

Elle constitue enfin **un frein à l'emploi** :

- Les entreprises vont renoncer de manière générale à recourir à un CDD court pour remplacer un salarié absent ou pour faire face à un « petit surcroît d'activité », les CDD courts vont être bannis au détriment de ceux qui les occupaient ! Et les salariés en poste devront faire avec...
- Les entreprises vont également renoncer à nombre de contrats jusqu'à présent conclus avec des salariés voulant arrondir leur fin de mois en faisant des extras ou à des étudiants qui y trouvaient le moyen de payer leurs études.

Le Gouvernement oublie que la grande majorité de nos contrats courts et particulièrement des extras ne sont pas des contrats imposés mais voulus par les salariés ! le GNI dénonce une mesure couteuse pour les entreprises et sans effet sur le chômage.

VI-Pistes de solution :

Le GNI a la volonté de :

- sécuriser le recours à l'extra,
- rendre à nos entreprises la faculté de recourir à ces contrats indispensables en raison de leur activité,
- éviter le recours à l'auto-entrepreneuriat.

Plusieurs pistes peuvent ainsi être envisagées :

➤ sur le plan légal :

- **Revoir dans le Code du travail la notion d'emploi par nature temporaire dans les secteurs d'activités définis par décret ou accord de branche :**
 - en insistant sur le caractère temporaire de l'activité qui justifie le recours à l'extra
 - et en supprimant la notion d'emploi par nature temporaire qui fait « double emploi »:

Deux possibilités nouvelles de rédaction de l'article L.1242-2 du Code du travail :

« Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants (inchangé):

Emplois [...] pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, (inchangé):

il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (inchangé)

en raison de la nature temporaire de l'activité (inchangé)

justifiant le recours au contrat auxdits contrats à durée déterminée d'usage ; [...] » (modifié)

OU

I.- Au neuvième alinéa

après les mots « caractère saisonnier », supprimer les mots :

« 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 »

II.- Après le neuvième alinéa, insérer un 4° ainsi rédigé

« 4° Emplois relevant de certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, pour lesquels 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 dont il est impossible de fixer, sur une durée indéterminée la répartition et le volume de la durée du travail.** »

• **Limiter les effets d'une requalification :**

La jurisprudence a précisé qu'en cas de requalification de plusieurs CDD discontinus, l'ancienneté remonte au premier jour du CDD irrégulier.

Le salarié qui bénéficie de la requalification **est donc considéré**

- **comme ayant occupé un emploi à durée indéterminée,**
- **à temps plein,**
- **depuis le jour de son 1^{er} engagement par un CDDU irrégulier.**

L'existence de périodes non travaillées importe peu pour le calcul de l'ancienneté et la régularisation du salaire.

Le GNI propose de limiter les conséquences financières d'une requalification en CDI d'un CDDU.

2 solutions peuvent être envisagées :

• **Revoir le délai de prescription pour agir :**

La prescription est organisée par les articles L 1233-67, L 1235-7, L1471-1 du code du travail.

Elle est de 2 ans.

Le salarié agissant dans les deux ans de l'expiration de son dernier contrat peut faire valoir les droits correspondant à un CDI prenant effet au 1^{er} jour de sa mission même si celui-ci date de plus de 2 ans. (Cass. Soc. 13.06.2012 n° 10-26.387)

Le GNI propose :

- **de limiter le délai pour agir** en le ramenant à 3 mois dans le cadre des seuls CDDU, c'est-à-dire 3 mois à dater de son dernier jour de présence dans les effectifs de l'entreprise,
- **d'interdire aux juges de contourner cette règle** en cas de requalification en interdisant la prise en compte des éléments prescrits (CDDU antérieurs aux 3 derniers mois)

- **Limiter les conséquences financières d'une requalification**

L'article L.1245-2 du Code du travail pourrait ainsi être modifié:

Au deuxième paragraphe insérer les mots suivants :

« ... relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, **le cas échéant l'ancienneté du salarié débute à la conclusion du dernier contrat à durée déterminée.** »

OU

Au deuxième paragraphe insérer les mots suivants :

« ... relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, **le cas échéant l'ancienneté du salarié est déterminée en cumulant l'ensemble de ses périodes d'activités au sein de l'entreprise.** »

➤ **sur le plan conventionnel :**

Prévoir de nouvelles dispositions conventionnelles en complément d'une réécriture du code du travail

Ces nouvelles dispositions auraient comme objectifs de poursuivre la sécurisation du recours aux contrats d'extra,

- tout en instaurant la mise en place d'une pédagogie lisible auprès des entreprises,
- en favorisant l'emploi en CDI,
- et, en apportant des contreparties aux salariés.

Pour cela un avenant à la convention collective des CHR a été proposé par le GNI auprès du collège employeur et sera finalisé dans les prochaines semaines.

Il prévoit à ce stade :

- Une définition du contrat d'extra
- Un rappel du formalisme à respecter
- Un rappel sur l'égalité de traitement
- Un encadrement de recours des contrats d'extra
 - En excluant certains métiers de ces contrats
 - En prévoyant une durée minimale
- Les conditions dans lesquelles l'employeur doit proposer un CDI à partir d'un certain nombre de jour de travail dans l'année

D'autres évolutions conventionnelles pourraient être envisagée pour remédier à deux situations :

- Certains CDDU sont conclus de façon inappropriée (pour remplacement de salariés absents ou pour surcroît temporaire d'activité) pour la seule raison qu'il n'y a pas de délai de carence entre 2 CDD. Or ces contrats pèsent sur l'indemnisation Pole Emploi.
- Certains CDDU sont conclu en l'absence de la possibilité d'employer un salarié à temps partiel moins de 24 heures par semaine (ou de conclure des avenants augmentant temporairement la durée du travail).

OPRE

Pétition

Pour la mise à l'ordre du jour de la proposition de loi n° 3552 du député Jean François Mbaye

Yann GAUDRY

26/01/2021

Identifiant: N°296

Pétition pour la reconnaissance de l'activité des intermittents du travail en restauration hôtellerie et événementiel et mise à l'ordre du jour de la proposition de loi 3552 du député Mbaye

" Quoi qu'il en coûte, nous ne laisserons personne au bord du chemin. " E. Macron

Aujourd'hui, en plus des milliers de professionnels de l'hôtellerie-restauration et de l'événementielle, plus de deux millions de personnes travaillant de manière discontinue restent sans solutions efficaces face à la crise que nous traversons depuis mars 2020. Beaucoup se trouvent dans une précarité telle, qu'elle met en péril leur équilibre psychologique voir familial.

Après 9 mois une mesurette de 900 euros, et très sélective mais aussi très limitée dans le temps a cependant été votée. Or, cette aide rétribuant que les mois de novembre 2020 à février 2021, ne concerne que peu de monde, et, surtout, sans aucun autre soutien financier car nous ne rentrons pas dans les cases du salariat classique. Est-il donc possible de rester sourds et aveugles face aux signaux d'alarme que nous envoyons, nous " extras ", au Gouvernement, et ce depuis maintenant de nombreux mois ?

Par conséquent, c'est en responsabilité et par solidarité que le Sénateur Iacovelli et le Député Mbaye ont déposé deux propositions de lois identiques (3552 pour l'Assemblée/ 096 pour le Sénat). Leur loi, prévoit, notamment, une aide pour répondre à l'urgence de la situation de plus de deux millions de précaires ainsi que l'ajout d'une section dans le code du travail reconnaissant définitivement l'existence des intermittents de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel.

Ce faisant, cette proposition de loi a pour but, dans un premier temps, de créer une aide réelle et efficace dans l'urgence à ces millions de personnes et dans un second temps de poser les bases d'un futur régime d'assurance-chômage particulier pour tous les intermittents du secteur RHE avec comme pour effet de revenir à la situation antérieure à la réforme de l'assurance chômage de 2014.

Dans le contexte actuel, où le virus de la COVID-19 contraint toute notre profession à un couvre-feu suivis certainement par un nouveau re confinement, nous demandons à être protégés comme tous les Français.

LIBERTE :

Notre secteur ne repartira pas rapidement et il est urgent d'entendre notre cri d'alerte et d'apporter par cette proposition de loi une réponse forte afin de préserver les métiers en CDDU de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel, et, ainsi, sauvegarder, le jour de la reprise, les " extras " nécessaires à toutes les prestations pour les entreprises, particuliers et administrations qui font aussi l'excellence et l'art de vivre à la Française car notre métier nous le faisons par passion !

FRATERNITE :

Bien sûr, le texte de loi prévoit par le biais d'un de ses article une reconnaissance implicite de tous les métiers " précaires " et s'adresse ainsi à d'autres secteurs et métiers ravagés par le coronavirus comme la culture au sens large du mot ou des métiers dépendants de l'événementiel qui participent aussi au rayonnement économique de la France auquel nous tendons la main

EGALITE :

Le Gouvernement et le parlement ont distribué des milliards d'euros pour soutenir les divers secteurs d'activité Français en PGE, année blanche, chômage partiel, soutiens financiers divers et variés. Nous vous demandons, mesdames et messieurs les élus, d'étudier cette proposition de loi et, dans un esprit d'équité, de nous considérer comme tous les autres citoyens français.

Ces trois mots sont la doctrine de la France et ont fait les grandes heures de celle-ci, vous, élus, vous pouvez changer notre avenir qui se dessine comme sinistré si rien n'est fait dans les prochaines semaines.

Andy Leblanc

Pétition

Pour la mise à l'ordre du jour de la proposition de loi n° 3552 du député Jean François Mbaye

Yann GAUDRY

26/01/2021

Identifiant: N°296

Pétition pour la reconnaissance de l'activité des intermittents du travail en restauration hôtellerie et événementiel et mise à l'ordre du jour de la proposition de loi 3552 du député Mbaye

" Quoi qu'il en coûte, nous ne laisserons personne au bord du chemin. " E. Macron

Aujourd'hui, en plus des milliers de professionnels de l'hôtellerie-restauration et de l'événementielle, plus de deux millions de personnes travaillant de manière discontinue restent sans solutions efficaces face à la crise que nous traversons depuis mars 2020. Beaucoup se trouvent dans une précarité telle, qu'elle met en péril leur équilibre psychologique voir familial.

Après 9 mois une mesurette de 900 euros , et très sélective mais aussi très limitée dans le temps a cependant été votée. Or, cette aide rétribuant que les mois de novembre 2020 à février 2021, ne concerne que peu de monde, et, surtout, sans aucun autre soutien financier car nous ne rentrons pas dans les cases du salariat classique. Est-il donc possible de rester sourds et aveugles face aux signaux d'alarme que nous envoyons, nous " extras ", au Gouvernement, et ce depuis maintenant de nombreux mois ?

Par conséquent, c'est en responsabilité et par solidarité que le Sénateur Iacovelli et le Député Mbaye ont déposé deux propositions de lois identiques (3552 pour l'Assemblée/ 096 pour le Sénat). Leur loi, prévoit, notamment, une aide pour répondre à l'urgence de la situation de plus de deux millions de précaires ainsi que l'ajout d'une section dans le code du travail reconnaissant définitivement l'existence des intermittents de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel.

Ce faisant, cette proposition de loi a pour but, dans un premier temps, de créer une aide réelle et efficace dans l'urgence à ces millions de personnes et dans un second temps de poser les bases d'un futur régime d'assurance-chômage particulier pour tous les intermittents du secteur RHE avec comme pour effet de revenir à la situation antérieure à la réforme de l'assurance chômage de 2014.

Dans le contexte actuel, où le virus de la COVID-19 contraint toute notre profession à un couvre-feu suivis certainement par un nouveau re confinement, nous demandons à être protégés comme tous les Français.

LIBERTE :

Notre secteur ne repartira pas rapidement et il est urgent d'entendre notre cri d'alerte et d'apporter par cette proposition de loi une réponse forte afin de préserver les métiers en CDDU de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel, et, ainsi, sauvegarder, le jour de la reprise, les " extras " nécessaires à toutes les prestations pour les entreprises, particuliers et administrations qui font aussi l'excellence et l'art de vivre à la Française car notre métier nous le faisons par passion !

FRATERNITE :

Bien sûr, le texte de loi prévoit par le biais d'un de ses article une reconnaissance implicite de tous les métiers " précaires " et s'adresse ainsi à d'autres secteurs et métiers ravagés par le coronavirus comme la culture au sens large du mot ou des métiers dépendants de l'événementiel qui participent aussi au rayonnement économique de la France auquel nous tendons la main

EGALITE :

Le Gouvernement et le parlement ont distribué des milliards d'euros pour soutenir les divers secteurs d'activité Français en PGE, année blanche, chômage partiel, soutiens financiers divers et variés. Nous vous demandons, mesdames et messieurs les élus, d'étudier cette proposition de loi et, dans un esprit d'équité, de nous considérer comme tous les autres citoyens français.

Ces trois mots sont la doctrine de la France et ont fait les grandes heures de celle-ci, vous, élus, vous pouvez changer notre avenir qui se dessine comme sinistré si rien n'est fait dans les prochaines semaines.

Andy Leblanc



Proposition d'annexe

PROPOSITION D'ANNEXE SPECIFIQUE AU SECTEUR DE LA RESTAURATION EN EVENEMENTIEL RATTACHÉE AU VOLET 1 DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE DE 2019

•1 - ACCÈS AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE

Avant le passage du premier volet de la réforme chômage, quatre mois de travail sur les 28 derniers mois suffisaient pour ouvrir des droits à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE). Désormais, il faut avoir travaillé au moins six mois (130 jours ou 910 heures) sur les 24 mois précédant la fin du dernier contrat (36 mois pour les plus de 53 ans). La durée minimale d'indemnisation est aussi passée de quatre à six mois.

CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS :

Sur ce point, nous voulons dans cette proposition d'annexe, mettre en place une ouverture de nos droits à l'allocation chômage et pour cela, il faudra avoir travaillé 1 an soit 230 jours ou 1 607 heures sur 24 mois à la place de 910 heures ou 130 jours soit 6 mois actuellement.

→ 750 heures en 12 mois par l'intermédiaire des CDDU.

• 2 - TAXATIONS POUR LES CDDU ET LEURS EMPLOYEURS

Pour lutter contre la précarité du marché du travail provoquée par un raccourcissement de la durée des contrats, la réforme de l'assurance-chômage vise à :

- limiter la possibilité pour un travailleur de cumuler allocations chômage et revenus d'activité en multipliant les contrats courts ;
- pénaliser les employeurs qui abuseraient des contrats courts par un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance-chômage.

CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS :

Sur ce point, nous voulons imposer un taux de cotisation chômage fixe à chaque salarié employé en contrat court (CDD d'Usage/Extra) dépendant de cette annexe, prélevé directement sur leur bulletin de paie et indiquée sur leur contrat de travail.

De la même manière, imposons à chaque employeur un taux de cotisation chômage pour chaque CDD d'Usage qu'il utilisera. Un taux de cotisation fixe au pourcentage à définir et qui avoisinerait les 4 % pour la cotisation de l'extra employé en CDDU de cette annexe et 8 % pour l'employeur y faisant appel, ce qui permettrait que chacun participe à ce levier économique recherché dans la réforme du chômage déjà établie (remplaçant la taxe des contrats courts fixée à 10€ et le bonus-malus prévu).

Cela offrirait également une sécurité à nos employeurs agissant dans le secteur de l'événementiel et d'être protégés d'une éventuelle sanction en tant qu'employeur abusifs d'extras.

Rappelons que ces derniers, essentiellement les traiteurs en événementiel, les particuliers, les salles à mangers de directions, les réceptions gouvernementales, les agences événementielles et biens d'autres, ne peuvent faire autrement que faire appel à des contrats courts dû à la fluctuation perpétuelle de l'activité événementielle tout au long de l'année.

Nous demandons également dans un principe d'équité, d'égalité mais aussi de logique, que chaque CDDU travaillant plus de 1 607h à l'année pour le même employeur se retrouve dans l'obligation de se voir proposer un contrat en CDI. Bien entendu, certaines modalités devront être mise en place en amont afin d'éviter tout abus des employeurs sur les temps de travaux, de grilles de salaires ou autres ...

• 3 - LES ALLOCATAIRES AVEC DE HAUTS REVENUS

Pour les demandeurs d'emploi dont les revenus sont supérieurs à 4 500 euros bruts par mois, l'allocation chômage est diminuée de 30% à partir du septième mois d'indemnisation par Pôle emploi. Cette dégressivité est limitée par un plancher à 2 261 euros nets par mois. Elle ne s'applique pas pour les salariés âgés de 53 ans ou plus.

CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS :

Sur ce principe, il est indispensable pour ceux que cela concerne dans notre secteur d'activité que cette règle au pourcentage soit revue à la baisse dans notre annexe. 15% de baisse à partir du 7ème mois serait plus équitable.

Certains d'entre nous (très peu cependant) atteignent ces hauts revenus, mais de par la fluctuation de l'activité événementielle et donc leur complément de revenu par leurs indemnités Pôle emploi prenant le relais, ils ne peuvent se permettre d'une baisse salariale de 30% sur leur revenu du jour au lendemain au bout de 6 mois alors que cela est indépendant de leur volonté et ne peuvent rien faire pour palier à cette perte financière. Nous comprenons évidemment que cela encourage au retour à l'emploi les statuts cadre du régime général mais n'oublions pas que nous sommes quant à nous, des « chômeurs actifs » alternant des périodes d'activités et d'inactivités.





Proposition d'affiliation par code APE/NAF (avec fiche de paie chefs cuisiniers + mdh)

Suite à l'acceptation éventuelle de nos propositions, la mise en place d'un code APE « ultra » spécifique à notre secteur et à nos types de contrats, permettrait une meilleure gestion de notre régime/statut sur plusieurs aspects. Enfin et surtout, cela permettrait une visibilité et un compte des extras dépendant de la restauration événementielle afin d'éviter d'être « noyés » dans la masse de 2,5 millions de précaires au Pôle Emploi.

Aujourd'hui, le seul moyen de nous différencier sont les intitulés et dénominations sur nos fiches de paie ou attestations Pôle Emploi où il est indiqué :

« Maître d'hôtel extra ou cuisinier extra, employé par ... »



Doléances

Les mots « équité » et « égalité » entre précaires ressortent bien souvent dans les discours de Madame Borne mais où est donc cette ÉQUITÉ et ÉGALITÉ avec nos cousins les intermittents du spectacle ?

Avant cette crise de la Covid-19, nous n'étions en aucun cas des précaires ! Notre précarité vient de cette crise sanitaire et de notre sortie du régime intermittent en 2014 pour des raisons que nous ne comprenons toujours pas ! Donc dans un souci d'équité et d'égalité avec nos cousins les intermittents du spectacle nous exigeons de retrouver une annexe qui se devra d'être juste à la fois pour les employeurs, les employés et pour l'Etat.

N'oublions pas que tous profitent de nos services, notre métier si polyvalent et spécifique sur tous les points de vue, a toujours été un ingrédient non négligeable dans la tradition française .



O.P.R.E

A l'attention de :

Monsieur Andy LEBLANC - Président

Paris le 12 Mars 2021

Objet : Lettre de recommandation

Cher Monsieur

Notre profession de gastronomie événementielle caractérisée par l'imprévisibilité et la variabilité de durée des missions que nous confient nos clients, justifient, comme vous le savez, un recours indispensable à des personnels dits « extras » pour renforcer nos personnels permanents.

Si le contexte de la crise a fortement impacté nos organisations menaçant jusqu'à la pérennité de nos entreprises sans le soutien de l'État que nous félicitons pour son engagement, il nous a aussi amené à observer les grandes difficultés dans lesquelles cette crise hors normes plongeait nos collaborateurs extras.

Nous savons par ailleurs que pour les mêmes raisons, la reprise que nous attendons tous avec impatience, sera fortement perturbée par de grandes difficultés d'employabilité, de nombreux collaborateurs s'étant détournés de notre secteur à l'arrêt total.

C'est pourquoi, nous menons des réflexions communes, adossées aux administrations et représentants syndicaux de la profession, pour étudier des pistes de solutions qui nous permettront de prendre en compte les leçons à tirer de cette crise aux fins de rendre plus résilientes nos Maisons et avec elles, la situation de nos collaborateurs permanents ou extras.

Parmi les pistes étudiées, celles qui consistent à valoriser les compétences par des formations évolutives et certifiantes nous intéressent, notamment quand elles s'accompagnent d'un parcours d'immersion opérationnelle en entreprise. Celle que vous élaborez actuellement et intitulez « Formation Maître d'Hôtel événementiel » suscite de fait notre intérêt.

Nous vous confirmons que si elle venait à être soutenue par l'État, nous serions intéressés à la proposer à nos membres pour qu'elle s'inscrive dans leurs projets de formations à mettre en place dans un avenir proche, permettant de contribuer à la relance de nos activités et celles de nos collaborateurs.

Dans cette attente, veuillez croire, Cher Monsieur Leblanc, en l'assurance de notre soutien dans vos démarches et en l'expression de nos meilleures salutations.



Jean-Luc HAUSS

Agissant en qualité de représentant pour les Maisons :

- Potel et Chabot
- Lenôtre
- Saint Clair
- Groupe Butard Enescot
- Kaspia réceptions
- Dalloyau
- Fleur de Mets
- Duval Paris

Copie de ce courrier est adressée :

- Au Traiteurs de France, Monsieur Alain Marcotullio, son Président
- Au GNI, Monsieur Didier Chenet son Président



Paris le 4 Mars 2021

Monsieur Andy LEBLANC
Président
OPRE

OBJET : LETTRE DE RECOMMANDATION

Monsieur,

La crise COVID impacte fortement la profession des Traiteurs Organisateurs de Réceptions.

L'actuel manque de visibilité sur la reprise et la vraisemblable faible intensité de sa reprise dans le secteur événementiel, laissent augurer une crise durable pour notre profession.

L'initiative portée par l'OPRE (Organisation du Personnel de la Restauration dans l'Événementiel) présentée dernièrement par vos soins aux membres du Bureau des Traiteurs de France, a retenu leur attention.

En effet, la durée d'arrêt d'activité actuelle, expose les acteurs à de grandes difficultés d'employabilité à la reprise.

Un certain nombre de collaborateurs fixes ou « extras » risquant de quitter la profession, pour garantir leur situation financière personnelle, les employeurs, afin d'être en mesure de répondre à la demande du secteur au moment de la reprise, mais aussi de maintenir en activité les forces vives de leurs entreprises, auront plus que jamais besoin de main d'œuvre qualifiée et de nouveau opérationnelle, rapidement.

Au même titre que certaines autres démarches qualifiantes, celle proposée par l'OPRE et son contenu intitulé « FORMATION MAITRE D'HOTEL EVENEMENTIEL » correspond au besoin des employeurs que nous représentons ici.

La spécificité de notre métier, peu pourvu de formations spécialisées dans notre domaine de la restauration événementielle nomade, nécessiterait une attention particulière avec l'intervention de formateurs qualifiés et expérimentés.

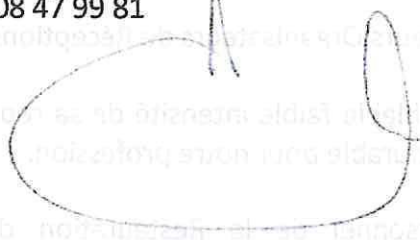
Durée de formation, périmètre des modules de compétences abordés et immersion en entreprise, sont le gage selon nous, de la réussite de ces formations opérées sur la France entière.

Ainsi le réseau des Traiteurs de France, représenté ici par son président, soutient cette initiative et recommandera à ses membres de proposer cette formation.

Dans cette attente, recevez cher Monsieur, l'assurance de notre soutien plein et entier à votre démarche de préservation des compétences pour la profession des Traiteurs Organisateurs de Réceptions.

Avec nos meilleures salutations.

Alain Marcotullio
Président des Traiteurs de France
06 08 47 99 81



*A propos de Traiteurs de France :

<https://www.traiteurs-de-france.com>

1 Réseau national de 37 traiteurs organisateurs de réceptions indépendants, répartis sur la France.
204 000 Millions de CA, plus de 32 000 réceptions, 4,2 Millions de couverts servis chaque année.
Plus de 1 500 salariés permanents.

1 réseau engagé depuis sa création en 1996, sur la qualité, la création gastronomique, l'art de recevoir, et la réception responsable.
Engagé dans la certification ISO20121 (norme de management en faveur de l'événement responsable), reconnu mondialement dans le cadre des événements internationaux majeurs, nous nous efforçons de rendre nos entreprises le plus RSE possible. (achats responsables, formation, parité, diversité, transmission du savoir, eco-conception de nos prestations, et valorisation de la fin de vie de nos réceptions (notamment par la lutte contre le gaspillage alimentaire).

Vous l'aurez compris un collectif d'acteurs responsables, créateurs d'émotions et de lien social.

Mission parlementaire relative aux CDDU

Précisions et propositions relatives aux allègements bas salaires dans le secteur du travail temporaire

Rappel du problème :

Les intérimaires en CTT, par dérogation au droit commun, ne prennent que très rarement leurs congés pendant la durée de leur mission (d'une durée moyenne de 2 semaines), c'est pourquoi les entreprises de travail temporaire rémunèrent ces heures par anticipation.

Or, la réglementation définit les congés payés dans l'intérim comme une bonification en taux de salaire et non comme des heures rémunérées.

Il en résulte que la rémunération, sur la base de laquelle est calculée l'allègement de charges, est mécaniquement majorée de 10%.

De la même façon, le versement d'une indemnité de fin de mission de 10% est également considéré comme un accroissement du taux du salaire intérimaire.

L'effet cumulé de ces deux indemnités conduit à majorer de 21% le taux de salaire initial d'un intérimaire au regard d'un salarié en CDI ou un CDD durant lequel le salarié prend ses CP et de 10% par rapport à celui d'un salarié en CDDU (pas d'indemnité de fin de mission mais une indemnité de congés payés versée sous forme de majoration).

Ce renchérissement relatif du taux de salaire intérimaire pénalise une seconde fois le contrat travail temporaire en réduisant le montant de l'allègement perçu.

Dans le cas d'un CDII, le salarié intérimaire n'a évidemment pas d'indemnité de congés payés car le contrat revêt les mêmes caractéristiques qu'un CDI de droit commun, toutefois, le salaire de référence est également majoré de 10% de manière à financer la formation de ces salariés afin de maintenir leur employabilité pendant les périodes d'intermission.

Impact sur les allégements :

Compte tenu des formules de calcul et des niveaux de rémunération l'impact est le suivant :

CTT comparé à un CDI :

Nombre de SMIC	CDI Part de l'allègement en % de la rémunération	CTT Part de l'allègement en % de la rémunération après majoration du salaire de 21% et prise en compte de la majoration de 10% pour les entreprises versant les CP sous forme de prime	Perte d'allègement liée à la situation des ETT en % de la rémunération
1	32,45%	19,2%	-13,28%
1,1	24,58%	12,0%	-12,56%
1,2	18,03%	6,1%	-11,97%
1,3	12,48%	1,0%	-11,46%
1,4	7,73%	0,0%	-7,73%
1,5	3,61%	0,0%	-3,61%
1,6	0,00%	0,0%	0,00%

CTT comparé à un CDDU :

Nombre de SMIC	CDDU (salaire majoré de 10% d'indemnité de congés payés) Part de l'allègement en % de la rémunération	CTT Part de l'allègement en % de la rémunération après majoration du salaire de 21% et prise en compte de la majoration de 10% pour les entreprises versant les CP sous forme de prime	Perte d'allègement liée à la situation des ETT en % de la rémunération
1	24,58%	19,2%	-5,41%
1,1	17,43%	12,0%	-5,41%
1,2	11,47%	6,1%	-5,41%
1,3	6,43%	1,0%	-5,41%
1,4	2,11%	0,0%	-2,11%
1,5	0,00%	0,0%	0,00%
1,6	0,00%	0,0%	0,00%

Au total sur une base 100 : 1 SMIC brut

Salarié en CDDU :

Rémunération brute (salaire majoré de l'ICP) = 110

Cotisation patronales -Allégements : 16,4%

Coût du travail : 128,1

Salarié en CTT :

Rémunération brute (salaire majoré de l'ICP et de l'IFM) = 121

Cotisation patronales -Allégements : 21,8%

Coût du travail : 147,4

Ce différentiel de traitement se traduit par un **surcoût de l'intérim de 15% au niveau du Smic.**

Quelle solution ?

Les heures correspondant aux congés payés sont considérées comme des heures rémunérées lorsqu'elles sont prises, elles devraient l'être de manière symétrique lorsqu'elles sont payées par anticipation.

La logique des congés payés est bien d'attribuer une bonification en repos, c'est-à-dire en heures rémunérées mais non travaillées, en compensation des heures effectivement travaillées.

D'ailleurs, sur le terrain de l'assurance-chômage, l'Unedic considère bien que les indemnités de congés payés se traduisent par des heures rémunérées, puisque ces indemnités sont converties en temps pour décaler le point de départ du versement des allocations de chômage.

Pour corriger en partie les écarts de traitement avec les différents types de contrats, il conviendrait, pour les CTT, de majorer le Smic de 10% (correspondant aux CP) au numérateur dans la formule de calcul.

Ainsi la formule de calcul des allégements pour les entreprises de travail temporaire (caractérisées par la rémunération des heures de congés payés sous forme de prime) passerait de :

$$(T / 0,6) \times [(1,6 \times (\text{SMIC calculé pour la mission} / \text{rémunération brute de la mission}) - 1) \times 1,1]$$

A

$$(T / 0,6) \times [(1,6 \times (\text{SMIC calculé pour la mission} \times 1,1 / \text{rémunération brute de la mission}) - 1)]$$

Cela reviendrait à appliquer la majoration de 10% à la rémunération servant de base au calcul de l'allégement (Smic) plutôt qu'à l'allégement lui-même, ce qui apparaît beaucoup plus cohérent au regard de la prise en compte des congés payés dans le calcul de la rémunération brute.

Cela ne modifierait en rien la rémunération des intérimaires, mais conduirait à rapprocher leur situation sur celle des personnes en CDD et en CDI et permettrait de neutraliser le différentiel d'allégement vis-à-vis du CDDU.

Comparaison du coût de l'intérim et d'un CDD

La comparaison du coût apparent du CDD avec celui de la prestation d'intérim, donne, à première vue, un avantage au contrat à durée déterminée. En effet le recours à l'intérim rémunère en plus du salaire et des charges afférentes la valeur ajoutée proposée par l'agence d'emploi.

Un examen des coûts indirects à la charge d'une entreprise qui recrute et l'analyse des gains liés à la flexibilité de la formule intérim et à l'externalisation des tâches administratives permettent de démontrer l'avantage économique du travail temporaire.

L'agence de travail temporaire prend en charge divers coûts indirects :

1. Le coût du recrutement

La recherche de candidats peut passer par la diffusion d'une annonce, payante ou non. Elle implique la lecture et la collecte de CV et l'organisation d'entretiens.

Dans un deuxième temps un spécialiste du recrutement reçoit et évalue les candidats, sélectionne les profils les plus appropriés.

La phase de recrutement, lorsque celle-ci est réalisée au sein de l'entreprise utilisatrice varie suivant les profils recherchés, la disponibilité de professionnels, et le temps des personnes passé à remplir cette fonction. On peut estimer que ce processus représente entre 10% et 20% de la rémunération annuelle d'un salarié, suivant le profil recherché.

2. Le coût de la gestion administrative

La fonction de gestion de la paie est informatisée, il n'en reste pas moins que le service de paie assure diverses fonctions : rentrer les pointages, tirer la paie, vérifier les sommes, virer les montants, déclarer les charges auprès des différentes caisses et, le cas échéant, expliciter aux salariés des points à éclaircir. L'ensemble de ces tâches récurrentes représente en temps de travail d'un service dédié, environ 2 heures par salarié et par mois, soit à peu près l'équivalent de 60 € mensuel.

3. Les coûts divers

L'agence d'emploi prend à sa charge un certain nombre de dépenses qui dans le cas du CDD le sont par l'entreprise utilisatrice. Ces postes intègrent le coût la participation (obligatoire à partir de 50 salariés), les frais de mutuelle, les dépenses liées à la médecine du travail, les frais de transports ; ainsi que l'ensemble des budgets déterminés en fonction de la masse salariale tels que le budget « comité d'entreprise » (obligatoire à partir de 50 salariés)

L'intérim génère des gains liés à la flexibilité et à l'externalisation :

1. Le gain de réactivité

Les 10 000 agences de travail temporaire disposent d'une implantation locale qui leur confère une excellente connaissance des entreprises et des bassins d'emplois. Ajouté à un vivier de candidats évalués, à des méthodes de sélection éprouvées, et à un mode de fonctionnement en réseau qui favorise la mobilité ; les agences d'intérim, de l'aveu de leurs clients font preuves de réactivité. Cette réactivité permet de trouver le bon salarié, au bon moment et au bon endroit ; ce qui évite aux entreprises clientes les phénomènes de « goulots d'étranglement » qui peuvent être à l'origine contrats perdus ou de clients déçus.

2. Le gain de flexibilité

Les entreprises de travail temporaire aident leurs clients à gérer les variations d'activité et à contenir leurs coûts fixes. L'intérim est devenu un facteur clé de compétitivité pour les entreprises. Dans un environnement international caractérisé par une concurrence accrue, il apparaît que le recours croissant au travail temporaire permet de résister et de se renforcer en accentuant sa réactivité face à la conjoncture et à ses clients. Ces gains de flexibilité permettent de préserver des gains de productivité soutenus et ainsi de croître.

3. Le remplacement immédiat de tout salarié absent

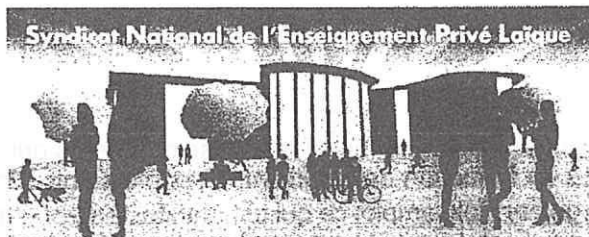
L'absentéisme représente une charge pour un employeur : il nécessite de financer la gestion des absents, le surcoût lié aux heures supplémentaires et à la désorganisation induite. On estime généralement que 1% de taux d'absentéisme coûte 1% de masse salariale, et ceci sans compter les coûts indirects impossibles à évaluer : mauvaise image, moindre qualité de service, lassitude des salariés les plus assidus...

L'absentéisme n'existe pas dans le travail temporaire : les agences remplacent immédiatement tout intérimaire en cas d'absence. Cette caractéristique constitue un potentiel de productivité certain.

4. Le gain de l'externalisation

Certaines activités dans l'entreprise revêtent un caractère de plus en plus stratégique : les énergies consacrées à la prospection commerciale, à la négociation des achats ou à l'élaboration de normes de qualité, pour ne citer qu'elles, s'intensifient. Des ressources doivent donc être réorientées vers ces fonctions. Les agences de travail temporaires, qui allègent les entreprises du poids de la gestion administrative des salariés temporaires, facilitent le recentrage sur leur cœur de métier.

L'ensemble de ces gains d'efficacité rend l'intérim plus attractif que le CDD.



REÇU le 06 AVR 2021

(Recommandé AR)

Monsieur Jean-François MBAYE, Député

jeanfrancois.mbaye@assemblee-nationale.fr

Monsieur Xavier LACOVELLI, Sénateur

x.lacovelli@senat.fr

Pantin, le 29 mars 2021

Objet : Mission relative à la régulation des contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU)

Monsieur le Sénateur, Monsieur le Député,

Syndicat représentatif dans les domaines de l'enseignement privé et de la formation professionnelle, nous souhaitons pouvoir contribuer à la mission relative à la régulation des contrats CDDU.

Nous connaissons bien le problème des CDD d'usage pour avoir participé à toutes les négociations le concernant, dans les branches de l'Enseignement Privé Indépendant (ex Enseignement Privé Hors Contrat) IDCC 2691, de l'Enseignement Privé Non Lucratif EPNL IDCC 3218 et des Organismes de Formation IDCC 1516 et, au cours des dernières années, pour avoir demandé avec succès la requalification de nombreux contrats d'enseignants ou de formateurs devant différents Conseils de Prud'hommes et Cours d'Appel.

Les employeurs de ces 3 secteurs se retranchent derrière le fait que le secteur d'activité est éligible au CDDU, sans chercher à prouver l'usage constant, général, non sporadique, actuel et librement accepté par l'ensemble de la communauté. C'est aussi l'occasion pour eux de donner une fin de non-recevoir aux salariés. En effet les salariés, qui ont besoin de ce travail, ne vont pas aller faire requalifier leur contrat de travail. Et les actions, quand elles ont lieu, sont menées lorsque les salariés quittent l'entreprise pour être rétablis dans leurs droits. De plus l'abrogation des délais de prescription paralyse ou anesthésie la volonté de ceux qui pourraient demander la requalification de leur contrat.

Dans l'Enseignement Privé Indépendant et dans les Instituts et Universités catholiques (section 1 de l'EPNL), le problème concerne plus particulièrement les enseignants du supérieur. La durée des contrats n'est généralement pas en cause (les enseignants sont embauchés pour la durée d'un semestre au moins), le problème c'est l'accumulation des CDDU sur plusieurs semestres voire plusieurs années et même plusieurs dizaines d'années avec des volumes horaires très importants constituant parfois l'unique emploi.

En effet, on assiste à une banalisation et une généralisation de ce type de contrats qui devient un modèle économique de gestion, une variable d'ajustement, alors même que certains

Snepl-CFTC

TOUR ESSOR - 14 rue Scandicci - 93500 PANTIN 06.12.04.89.50

snepl@yahoo.fr, snepltresor@yahoo.fr - www.snepl-cftc.fr

enseignants ou formateurs assurent des enseignements qui sont inclus chaque année dans les maquettes de formation des étudiants. Les mois entre 2 CDDU font souvent l'objet d'une prise en charge par Pôle emploi ce qui est manifestement un détournement des obligations de l'employeur qui se décharge sur la solidarité nationale.


Or, les dernières décisions des prudhommes précisent bien que les CDDU **ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de directement pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.**

En d'autres termes, un CDD d'usage ne peut pas être proposé à un professeur qui enseigne une matière faisant partie du programme dispensé régulièrement aux élèves.

Nous souhaitons donc que soit mis fin à ces pratiques de précarisation des salariés, d'insécurité professionnelle, de non suivi de ces salariés par les services de santé au travail, de non accès à la formation professionnelle continue, de non prise en compte de l'ancienneté dans la profession.


A cette fin, nous restons à votre écoute et à votre disposition pour vous apporter tous les éléments nécessaires aux analyses permettant de mettre un terme à ces pratiques opportunistes des entreprises.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Sénateur, Monsieur le Député, nos respectueuses salutations.



Hervé Coppier
Président

SNEPL - CFTC
Tour Essor
14-16 Rue Scandicci
93500 PANTIN
snepl@yahoo.fr
<http://www.snepl-cftc.fr>



Hélène Desclée
Secrétaire Générale

Extraits des conventions collectives

Convention collective nationale des Organismes de Formation, IDCC 1516,

5.4.3. Cas particulier Contrat de travail à durée déterminée d'usage pour les formateurs

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite " d'usage " égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, IDCC 2691

3.3.5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

a) 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.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

b) Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à

information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

Convention collective de l'Enseignement privé non lucratif, IDCC 3218 non étendue

Article 3.3.7 Dispositions spécifiques aux CDD d'usage (CDD'U)

Il est d'usage constant dans l'enseignement, de recourir aux CDD'U¹.

Le CDD'U au sein de la CC EPNL est possible pour :

- des activités d'enseignement, des activités connexes à l'enseignement sur des fractions d'année² ou pour la durée de l'année ;
- des activités de formation réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Sont concernés par les CDD'U :

- les formateurs ;
- les correcteurs, les membres de jury ;
- les chargés d'enseignement et intervenants pédagogiques/extérieurs ;
- les surveillants de concours ou d'examen ;
- les créateurs de support formatif notamment en ligne ;
- les évaluateurs (en pré-positionnement, positionnement ou au terme de la formation).

Les organisations représentatives signataires feront évoluer cette liste exhaustive dès qu'un besoin identifié par l'observatoire mis en place aura été porté à la connaissance de la CPPNI.

Tout salarié qui a conclu un CDD'U bénéficie d'une priorité sur des emplois disponibles en CDI dès lors qu'il peut mobiliser les compétences attendues sur ce poste et qu'il remplit les éventuels prérequis pour l'occuper.

Le salarié d'un établissement d'enseignement supérieur universitaire en CDD'U qui :

- a effectué 200 heures de face à face par an pendant trois années successives³,
- ne dispose pas d'un employeur principal⁴ par ailleurs,

peut, quant à lui, solliciter de sa direction la signature d'un CDI.

Le salarié concerné apporte alors tout justificatif permettant d'étayer sa demande. Une fois les vérifications effectuées, la direction lui proposera un CDI pour l'année suivante⁵ dont les modalités resteront à définir d'un commun accord en prenant notamment en compte les besoins de l'établissement, les activités professionnelles du salarié ainsi que ses arbitrages vie professionnelle-vie familiale.

¹ C. trav. art. L. 1242-2 et D. 1242-1

² L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

³ L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

⁴ Au sens de la durée légale ou conventionnelle du travail

⁵ L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.



Pantin, le 19 mai 2021

Objet : Synthèse de l'entretien du 17 mai relatif à la régulation des contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) – Cas de l'Enseignement privé

L'utilisation des CDDU dans le secteur de l'enseignement privé, particulièrement l'enseignement supérieur présente des dysfonctionnements soulignés lors de l'entretien. Différents des CDDU très courts de certains secteurs (HCR notamment), les CDDU semestriels ou annuels mais répétés de façon illimitées sont très préjudiciables aux salariés qui deviennent des variables d'ajustement sans aucune contrepartie de l'entreprise. Ces CDDU sont détournés de leur objet car ils visent à palier le fait que les congés payés du code du travail sont plus courts que les congés scolaires ou universitaires.

Nos demandes :

Pour des formes très ponctuelles d'intervention dont le secteur de l'enseignement pourrait avoir besoin (ex : animation d'un séminaire ponctuel, participation à un jury), d'autres formes de contrat sont disponibles : CDD, par exemple avec un motif de recours comme la tâche occasionnelle.

Dès lors que l'enseignement est sur une période longue et délivre un enseignement récurrent dans l'établissement, le recours au CDI (temps partiel annualisé si nécessaire) est souhaitable. Les jurisprudences des requalifications confortent cette demande cf PJ.

Nous demandons que l'enseignement soit retiré de la liste des secteurs pour lesquels le CDDU est autorisé.

Si cette demande ne pouvait être satisfaite et a minima afin d'éviter les abus, il convient de créer des dispositions dissuasives :

- Le calcul de l'ancienneté soit obligatoirement fait depuis le 1^{er} CDDU conclu avec l'employeur ou à la rigueur en accumulant l'ensemble des durées des CDDU depuis le 1^{er} (comme le prévoit l'article L 1244-2 du code du travail).
- La reprise de l'ancienneté des CDDU en cas de signature d'un CDI dans les 6 mois suivant le terme du dernier CDDU.
- Le CDDU ne figure plus dans les cas d'exonération du versement d'une prime de précarité obligatoire.
- Les salariés en CDDU soient (mieux) suivis par les services de santé au travail.

Nous vous remercions pour l'attention que vous porterez à ces demandes et serons attentifs aux suites que vous pourrez y apporter.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Sénateur, Monsieur le Député, nos respectueuses salutations.

Patrick Burnel
Défenseur syndical
Enseignant en droit du travail

Hélène Desclée
Secrétaire Générale

Snepl-CFTC

TOUR ESSOR - 14 rue Scandicci - 93500 PANTIN 06.12.04.89.50
snepl@yahoo.fr, snepltresor@yahoo.fr - www.snepl-cftc.fr

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE****Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit

Liberté
Égalité
Fraternité**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2020, 19-12.537, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 19-12.537

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00508

Non publié au bulletin

Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 24 juin 2020

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 19 décembre 2018

Président**M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président)****Avocat(s)**

SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel

Texte intégral**RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

CM

COUR DE CASSATION**Audience publique du 24 juin 2020****Rejet****M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président****Arrêt n° 508 F-D****Pourvoi n° V 19-12.537****RÉPUBLIQUE FRANÇAISE****AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 JUIN 2020

L'association Ecole spéciale d'architecture, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° V 19-12.537 contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. V... O..., domicilié [...],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rouchayrole, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'association Ecole spéciale d'architecture, de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de M. O..., et après débats en l'audience publique du 13 mai 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rouchayrole, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 décembre 2018), M. O... a été engagé par l'Ecole spéciale d'architecture en qualité de professeur vacataire à partir de l'année 2000, puis de professeur associé selon divers contrats à durée déterminée entre février 2008 et août 2014, afin d'assurer l'enseignement de l'architecture durant six semestres.

2. Le 27 octobre 2014, il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée et de diverses demandes d'indemnités et de rappels de rémunération.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 24 février 2011, de le condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que d'ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de trois mois de prestations, alors :

« 1°/ qu'une entreprise relevant du secteur de l'enseignement peut conclure des contrats à durée déterminée d'usage successifs, lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu ; qu'en l'espèce, l'employeur rappelait dans ses écritures que le salarié avait conclu, avec des interruptions, plusieurs contrats à durée déterminée d'usage en différentes qualités – professeur vacataire, professeur visiteur et professeur associé – pour effectuer des missions de nature différentes, tenant, selon les contrats, en des ateliers, séminaires ou projets, de durées variables limitées à une fraction de l'année et que ce dernier s'était toujours vu confier des missions ponctuelles, qui n'étaient ni récurrentes, ni identiques, ni systématiquement reprises ultérieurement par l'employeur ; que pour requalifier le contrat conclu entre 2011 et 2014 en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel s'est contentée de relever que les circonstances que l'enseignement n'ait pu avoir lieu que sur une fraction de l'année scolaire, que le salarié exerce par ailleurs depuis de nombreuses années la profession d'architecte au sein de sa propre agence et que l'emploi au sein de l'école n'ait été qu'à temps partiel n'étaient aucunement de nature à prouver l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme cela lui était demandé, si la nature temporaire de l'emploi ne résultait pas de la variété des postes et qualités pour lesquelles le salarié était embauché par des contrats discontinus, ainsi que de la diversité des missions qui lui étaient confiées, lesquelles correspondaient à des enseignements spécifiques, non nécessairement récurrents et ponctuels, qui n'étaient pas systématiquement offerts chaque année aux étudiants, de sorte que ce dernier n'occupait pas un poste permanent portant sur une fonction constante et relevant d'une activité normale et permanente de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1242-1 du code du travail ;

2°/ qu'une entreprise relevant du secteur de l'enseignement peut conclure des contrats à durée déterminée d'usage successifs lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu ; qu'en l'espèce, l'employeur offrait de démontrer que l'activité principale du salarié, qui n'enseignait que pendant une fraction de l'année scolaire et avec des interruptions entre les contrats et entre les enseignements dans le cadre d'un même contrat, était celle d'architecte à laquelle il consacrait plus de 80 % de son temps de travail et que son activité d'enseignant n'était que très accessoire ; qu'en considérant que les circonstances que le salarié exerce une autre activité lucrative à titre principal et n'enseigne qu'une partie de l'année étaient inopérantes, bien que celles-ci étaient de nature à établir la précarité, connue des deux parties, des missions confiées à ce salarié et que ce dernier n'occupait donc pas un emploi relevant d'une activité normale et constante de l'employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé l'article L. 1242-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif de travail 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, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en

oeuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats 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.

5. Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait été engagé pour assurer entre le 1er mars 2008 et le 28 février 2014 l'enseignement de l'architecture et fait ressortir que par son objet et sa nature, l'emploi de ce dernier était objectivement indispensable à l'activité normale et permanente de l'association, la cour d'appel a pu en déduire que, faute pour l'employeur d'établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Ecole spéciale d'architecture aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'Ecole spéciale d'architecture et la condamne à payer à M. O... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour l'association Ecole spéciale d'architecture

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR requalifié la relation contractuelle entre l'ESA et Monsieur O... à compter du 24 février 2011 en contrat à durée indéterminée, d'AVOIR condamné l'ESA à verser à Monsieur O... les sommes de 4.000 € à titre d'indemnité de requalification, 9.990 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 999 € à titre de congés y afférents, 4.290 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 20.000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR ordonné à l'ESA de rembourser au Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Monsieur O... dans la limite de trois mois de prestations ;

AUX MOTIFS QUE « les premiers juges, après avoir rappelé que conformément aux dispositions des articles L.1242-2 et D.1242-1 du code du travail un employeur peut recourir à un contrat à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans le cas d'emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, que le secteur de l'enseignement est spécifiquement visé et qu'il appartient au juge de vérifier si le recours à des contrats à durée déterminée est justifié par des raisons objectives qui s'entendent par l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, ont, par une exacte appréciation des éléments versés au débat, relevé que les circonstances que l'enseignement puisse être limité à une partie de l'année et/ou exercé à temps partiel et que l'intéressé exerce la profession d'architecte dont il tire des revenus, n'étaient pas de nature à démontrer le caractère temporaire de l'emploi ; qu'il convient aussi de préciser que ce caractère temporaire ne peut davantage se déduire des dispositions de la convention collective, même si elle permet spécifiquement l'engagement d'un professeur associé par contrat à durée déterminée durant six semestres, ou du fait que l'école a recours pour l'essentiel à des professionnels pour dispenser les enseignements, ni enfin du fait que la renommée de l'établissement ait pu avoir des conséquences positives sur l'activité de l'agence d'architecture de M. O... ; Que le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a requalifié le dernier contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES QUE « l'ESA ne produit aucune pièce de nature à établir le caractère temporaire de l'emploi. En effet, le fait que l'enseignement n'ait pu avoir lieu que sur une fraction de l'année scolaire, que le salarié exerce par ailleurs depuis de nombreuses années la profession d'architecte au sein de sa propre agence et en perçoive des revenus, ou encore que l'emploi au sein de l'école n'ait été qu'à temps partiel n'est aucunement de nature à prouver l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi » ;

1°) ALORS QU'une entreprise relevant du secteur de l'enseignement peut conclure des contrats à durée déterminée d'usage successifs, lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu ; qu'en l'espèce, l'ESA rappelait dans ses écritures que Monsieur O... avait conclu, avec des interruptions, plusieurs contrats à durée déterminée d'usage en différentes qualités – professeur vacataire, professeur visiteur et professeur associé – pour effectuer des missions de nature différentes, tenant, selon les contrats, en des ateliers, séminaires ou projets, de durées variables limitées à une fraction de l'année et que ce dernier s'était toujours vu confier des missions ponctuelles, qui n'étaient ni récurrentes, ni identiques, ni systématiquement reprises ultérieurement par l'ESA ; que pour requalifier le contrat conclu entre 2011 en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel s'est contentée de relever que les circonstances que l'enseignement n'ait pu avoir lieu que sur une fraction de l'année scolaire, que le salarié exerce par ailleurs depuis de nombreuses années la profession d'architecte au sein de sa propre agence et que l'emploi au sein de l'école n'ait été qu'à temps partiel n'étaient aucunement de nature à prouver l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme cela lui était demandé, si la nature temporaire de l'emploi ne résultait pas de la variété des postes et qualités pour lesquelles Monsieur O... était embauché par des contrats discontinus, ainsi que de la diversité des missions qui lui étaient confiées, lesquelles correspondaient à des enseignements spécifiques, non nécessairement récurrents et ponctuels, qui n'étaient pas systématiquement offerts chaque année aux étudiants, de sorte que ce dernier n'occupait pas un poste permanent portant sur une fonction constante et relevant d'une activité normale et permanente de l'ESA, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1242-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QU'une entreprise relevant du secteur de l'enseignement peut conclure des contrats à durée déterminée d'usage successifs lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu ; qu'en l'espèce, l'ESA offrait de démontrer que l'activité principale de Monsieur O..., qui n'enseignait que pendant une fraction de l'année scolaire et avec des interruptions entre les contrats et entre les enseignements dans le cadre d'un même contrat, était celle d'architecte à laquelle il consacrait plus de 80 % de son temps de travail et que son activité d'enseignant n'était que très accessoire ; qu'en considérant que les circonstances que Monsieur

O... exerce une autre activité lucrative à titre principal et n'enseigne qu'une partie de l'année étaient inopérantes, bien que celles-ci étaient de nature à établir la précarité, connue des deux parties, des missions confiées à Monsieur O... et que ce dernier n'occupait donc pas un emploi relevant d'une activité normale et constante de l'ESA, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé l'article L. 1242-1 du Code du travail. ECLI:FR:CCASS:2020:SO00508

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE****Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit

Liberté
Égalité
Fraternité**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 février 2015, 13-26.600, Inédit****Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 13-26.600

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00214

Non publié au bulletin

Solution : Cassation

Audience publique du mercredi 04 février 2015

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, du 19 mars 2013

Président

Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Gadiou et Chevallier, SCP Vincent et Ohi

Texte intégral**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail interprétés à la lumière des clauses 1 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Languazur à compter du 9 septembre 2006 en qualité de formatrice en espagnol dans le cadre de deux contrats à durée déterminée ; que l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de ses contrats à durée déterminée, et après avoir constaté que le motif figurant sur le contrat visait « la formation en espagnol des stagiaires et /ou les salariés sur le site de Nice », l'arrêt énonce que l'intéressée a été employée pour l'exécution d'une tâche précise, la formation en langue espagnole des stagiaires et des salariés du site de Nice, et ce dans le secteur d'activités de l'enseignement, par l'intermédiaire d'organismes de formations tels que la société Languazur, dans le secteur d'activités duquel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité la formation et le caractère par nature temporaire de ce type d'emploi compte tenu du public visé et de l'enseignement donné ;

Attendu cependant que s'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 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, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats 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 ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans vérifier que le recours aux contrats à durée déterminée litigieux était justifié par des raisons objectives qui s'entendaient de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société Languazur aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre février deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Vincent et Ohi, avocat aux Conseils, pour Mme X....

En ce que l'arrêt attaqué dit que les contrats de travail à durée déterminée de Mme X... sont conformes à la législation et la déboute de ses demandes.

Aux motifs que Sur la requalification du contrat de formateur occasionnel en contrat de travail à durée indéterminée. Un formateur occasionnel est une personne salariée dispensant des cours dans des organismes ou des entreprises, au titre de la formation professionnelle ou dans des établissements d'enseignement, de façon irrégulière. Les formateurs occasionnels sont affiliés au régime général de la sécurité sociale. En l'espèce c'est auprès de différents stagiaires que Mme X... a, en exécution de ses deux contrats de formateur occasionnel avec l'organisme de formation LINGUAZUR, dispensé ses cours d'espagnol, à savoir Lou Ginestre, à raison de 24 heures de formation, la Civette de l'Empereur, à raison de 22 heures de formation, L'Auberge des Templiers, à raison de 27 heures et l'Atelier Interentreprises, à raison de 30 heures. Il est incontestable que les cours ont été dispensés de manière irrégulière, les heures de formation étant réparties sur différentes journées disséminées dans une période de quelques mois au maximum. La société LINGUAZUR indique que ce contrat de travail de Mme X..., formateur occasionnel, est un contrat à durée déterminée d'usage, prévu par l'article L 1242-2 du code du travail. Mme X... soutient : - que le contrat ne respecte pas les dispositions de l'article L 1242-12 aux termes desquels le contrat à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; - que le motif figurant sur les contrats de travail, à savoir « la formation en espagnol des stagiaires et /ou les salariés sur le site de Nice » ne correspond ni à une tâche précise et temporaire ni à un des cas de recours prévus à l'article L 1242-2 du code du travail. Cet article, ci-après partiellement reproduit, stipule qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise, et seulement dans le cas d'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. L'article D 1242-1 du Code du Travail énonce, en application de l'article L 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels les contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels 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. L'énumération des secteurs d'activité mentionne celui de l'enseignement (art D 1242-1 7°). En l'espèce, Mme X... a été employée pour l'exécution d'une tâche précise, la formation en langue espagnole des stagiaires et des salariés du site de NICE et ce dans le secteur d'activité de l'enseignement, par l'intermédiaire d'organismes de formations tels que LINGUAZUR, dans le secteur d'activité duquel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité la formation et le caractère par nature temporaire de ce type d'emploi compte tenu notamment du public visé et de l'enseignement donné. Mme X... invoque cependant : le non respect de l'article 5.7 de la convention collective des organismes de formation qui prévoit qu'avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises. Or, à la date de la conclusion du contrat à durée déterminée de Mme X..., soit le 4 juillet, Mme X... n'était pas salariée à temps partiel de l'établissement. Elle ne peut donc invoquer le non respect de ce texte qui n'est pas applicable au cas d'espèce. Le non respect par l'employeur du délai de carence prévu par le code du travail. L'article L 1244-3 du code du travail prévoit que pour pourvoir le poste du salarié dont le $\frac{1}{2}$ temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat venue à expiration. Il ressort du registre du personnel que Mme X... a été engagée après un délai de carence de 3 jours. Rien ne permet d'affirmer que Mme Z..., certes formatrice en espagnol, a été engagée au poste qu'occupait Mme X.... Mais surtout, l'article L 1244-4 du Code du Travail stipule que le délai de carence n'est pas applicable lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel dans les secteurs d'activité déterminés par décret 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 cet emploi. Or, tel est bien le cas en l'espèce. Enfin, Mme X... indique que lors de la signature de l'avenant l'employeur lui a indiqué qu'elle serait remplacée par un autre formateur dès qu'elle aurait travaillé 30 jours dans l'année civile. Elle analyse le registre du personnel et considère qu'il en résulte que l'organisme de formation LINGUAZUR impose systématiquement des contrats de « formateur occasionnel » restreints à 30 jours de travail dans l'année civile. Cependant si le registre du personnel renseigne sur les dates d'entrée et de sortie des salariés il ne donne aucune indication sur le nombre de journées travaillées par ces personnes. En ce qui concerne Mme X..., force est de constater que les deux contrats de travail qui la lient à la société LINGUAZUR ont donné lieu pour le premier à 23 jours travaillés dans l'année civile 2006 et pour le second 27 jours travaillés dans l'année civile 2007. Il en résulte que lorsque Madame Z..., dont Madame X... prétend qu'elle a été embauchée pour poursuivre la formation qu'elle avait commencé à dispenser et pour éviter qu'elle ne dépasse 30 jours de formation, a été engagée en Juillet 2007, Mme X... disposait encore de trois journées de formation avant d'atteindre le plafond des 30 jours en question. Au surplus, Mme Z... a été engagée pour 7 heures de formation seulement, que Mme X... aurait pu dispenser en trois jours. La salariée allègue enfin que l'employeur lui aurait demandé de signer, avant la fin de la formation ou au début de celle-ci, des attestations de fin de formation qui font état de données mensongères et ce dans le but de remplacer les formateurs dès qu'ils auraient effectué 30 jours de travail dans l'année civile. L'unique pièce qu'elle produit, un courriel de Mme A..., non identifiable et dépourvu de force probante, ne permet pas de fonder cette accusation qui ne soutient aucune demande particulière.

Ainsi n'est-il pas démontré que l'employeur aurait, pour Mme X... comme pour les autres salariés, fait en sorte de ne jamais dépasser le quota de 30 journées d'activité dans l'année civile. En outre, l'avantage qu'en aurait retiré l'employeur n'est pas clairement défini par la salariée. Enfin il n'est pas démontré qu'il existerait un lien de causalité entre le nombre de journées d'activité du formateur occasionnel et la forme du contrat de travail qui le lie à l'organisme de formation. La requalification d'un contrat de formateur occasionnel en contrat de travail à durée indéterminée ne dépend donc pas du nombre de journées d'activité du formateur. L'incidence du nombre de journées d'activités affecte le domaine du calcul des cotisations sociales et non la qualification du contrat de travail. Il résulte de cette analyse qu'aucun des éléments invoqués par Mme X... ne peut conduire la Cour à requalifier le contrat à durée déterminée de formateur occasionnel en contrat de travail à durée indéterminée. Et aux motifs adoptés qu'au vu du registre du personnel et du tableau récapitulatif des heures d'enseignement des années 2006 à 2010, le caractère très ponctuel et le très faible volume de l'activité de formation en langue espagnole sont établis ; que l'article L.1242-2 alinéa 3 du code du travail prévoit la possibilité d'avoir recours au contrat à durée déterminée d'usage pour le champ de la formation ; que la convention collective applicable prévoit également le recours à toutes les formes de contrat prévu par le code du travail.

Alors, d'une part, qu'un établissement d'enseignement ne peut recourir à des contrats à durée déterminée pour des disciplines permanentes et proposées toute l'année ; qu'en l'espèce, le motif précis devant obligatoirement figurer dans le contrat de travail à durée déterminée établi

par écrit devait faire apparaître que l'enseignement d'espagnol ne relevait pas de l'activité normale et permanente de l'établissement d'enseignement LANGUAZUR ; que tel n'étant pas le cas, la Cour d'appel a violé l'article L.1242-12 du code du travail.

Alors, d'autre part et au surplus, que l'employeur doit démontrer que l'emploi considéré est de ceux pour lesquels il est d'usage de conclure un contrat à durée déterminée ; qu'en l'espèce, en se bornant à relever que l'enseignement est l'un des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels 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 temporaire de ces emplois, sans constater qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'enseignement de langues prodigué et du caractère par nature temporaire de ces emplois, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L.1242-2 et D.1242-1-7° du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00214



à l'attention de Mrs Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELLI

Audition Sénat du 13 Avril 2021 – Mission CDDU

Par la présente, pour le SNGE et au nom de ses adhérents, nous voulions vous remercier de nous inviter à cette audition.

Présentation du SNGE

Le SNGE est un Syndicat de lobbying composé de 30 GE multisectoriels de tailles différentes sur la quasi-totalité du territoire, représentant 4580 emplois et 3530 entreprises adhérentes. Le SNGE est autofinancé par ses adhérents, il ne réalise pas de vente de prestations et ne reçoit aucune subvention.

Son objet est de :

- Défendre les intérêts des GE
- Communiquer sur les GE
- Promouvoir le temps partagé
- Fédérer les GE

Création en 2019 de France GE, un collectif composé de la FNGEAR, Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux, la FNPSL, Fédération Nationale des professions Sports et Loisirs, et le SNGE. France GE regroupe près de 80% des GE.

Déclaration préalable

Dans le cadre de votre mission confiée par le 1^{er} Ministre, le SNGE est heureux d'apporter sa contribution à la réflexion sur le développement des diverses formes d'organisation de l'emploi permettant de réduire la précarité des travailleurs en mission courte.

Notre attachement aux missions du groupement d'employeurs nous motive à vous raconter au préalable une aventure humaine et montrer tout le potentiel de ce mode de travail toujours innovant qu'est le groupement d'employeurs.

C'est avant tout une aventure humaine. Les acteurs se sont donnés collectivement les moyens de la réussite. Les groupements d'employeurs fonctionnent parce qu'ils répondent à ce besoin à plusieurs niveaux :

- Celui de l'entreprise, qui recherche des savoir-faire et des savoir-être variés et évolutifs, pour un temps donné ; elle a besoin de pouvoir compter sur un vivier de compétences actualisées et disponibles, tout en bénéficiant d'une flexibilité.
- Celui du salarié, en demande de sécurité mais aussi d'expériences professionnelles riches et complémentaires, afin d'améliorer son employabilité, de réaliser son potentiel et de s'ouvrir des possibles en matière d'évolution de carrière.
- Celui du territoire et de son tissu économique, qui bénéficient d'une main-d'œuvre agile et en progression constante, facteur d'attractivité et de rétention des talents.

SNGE syndicat national des groupements d'employeurs – audition du 13 avril à la demande des parlementaires Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELLI sur la mission CDDU confiée par Jean CASTEX, Premier ministre.





Les emplois créés par les groupements ne sont pas artificiels : non seulement ils répondent à de réels besoins économiques et sociaux, mais ils se pérennisent via la dynamique du maillage. Les salariés en CDI du groupement d'employeurs, précisément, ne passent pas par la case chômage.

Les groupements d'employeurs sont régulièrement cités depuis plusieurs mois comme une solution alternative aux contrats de travail courts.

Le positionnement du SNGE est aussi de rappeler qu'il n'y a pas de solution miracle et surtout que l'objectif d'un groupement d'employeurs est de répondre aux besoins d'emplois durables des entreprises adhérentes par la mise à disposition de compétences à temps partagé.

La majorité des GE ne pratiquent ou très peu les CDDU sauf si celui-ci est concerné par les secteurs d'activité éligible à ce type de contrat.

Pour préparer notre audition, nous avons demandé à nos adhérents de nous faire part de leur expérience s'ils pratiquaient le CDDU. **Le groupement d'employeurs RESO** (une association loi 1901 à but non lucratif, qui représente les CHR (Cafés, Hôtels, Restaurants - www.resoemploi.fr) livre ci-après, post audition, son retour d'expérience, recueilli auprès de Marie MORCEL, Directrice générale de RESO.

1. Pratiques du recours au CDDU par RESO

Le CHR est un des secteurs d'activité les plus utilisateurs de contrats courts. Selon les chiffres de la profession, les contrats de moins d'un mois sont passés de 1,5 million à 3,8 millions en dix ans. Dans ce secteur un CDD d'usage dure quelques heures et au plus quelques jours.

Avant la pandémie, les CDDU dit « extra » n'était pas forcément une situation subie par tous les salariés. Dans un secteur en tension qui a un fort besoin de main d'œuvre, l'extra était aussi un moyen pour un « salarié » du secteur d'offrir ses compétences au plus offrant pour des événements (banquets traiteurs, restaurant...) et ainsi de travailler soit sur des durées plus longues, dépassement des temps hebdomadaires soit « en doublette » (deux gros services chez deux employeurs différents) avec dépassement des temps journaliers. L'objectif étant pour lui de garantir des niveaux de rémunérations beaucoup plus conséquents.

En 2018 et 2019, plus de 25 000 demandes de CDDU ont été enregistrées par RESO pour consolider les CDD/CDI, sans compter toutes les demandes non pourvues. RESO s'engage au nom des professionnels en transformant ces CDDU en CDI. 50% des CDI RESO le sont sur ce modèle.

2. Appréciation des risques, des désavantages, de la précarité vue par RESO

Le CDI n'est pas forcément recherché par nos salariés. En effet, depuis 2016, RESO fait signer des refus de CDI à des salariés du groupement qui ne souhaitent pas s'engager sur du long terme, mais uniquement sur du court terme. Cependant en raison de la difficulté de trouver du personnel, et ce malgré leur refus d'un CDI, RESO ne peut pas arrêter de travailler avec ces salariés (phénomène de fidélisation des compétences). La pandémie qui touche très fortement notre secteur changera certainement ce prisme.



Le phénomène est encore plus marqué sur les principales métropoles (Paris, Marseille, Lyon) avec une ubérisation du travail et le recours massif, par les professionnels, à des plateformes comme (Brigad, Extracadabra, Alloextra...), avec à la clé soit des contrats salariés mais surtout des contrats de prestations avec des « travailleurs indépendants ».

Si le projet de loi initial avait été mis en œuvre pour limiter le recours aux CDD courts et d'usage, cela aurait pu avoir comme conséquences pour RESO de :

- **Alourdir le coût de de la main d'œuvre** en CDD courts (330 000 €).
- **Inviter les professionnels du secteur à recourir aux structures non taxées** notamment l'intérim.
- **Promouvoir la création de plateforme à distance** qui ne sont pas dans le spectre des secteurs surtaxés.

3. Avantages perçus, à maintenir, à développer vu par RESO

Le groupement d'employeurs RESO a pris le parti de prendre les extras de ses adhérents pour proposer des CDI à temps partagé. Cela demande une planification et une logistique importante car la réalité du terrain fait que pour offrir un CDI à un salarié il faut constituer un temps plein avec de nombreuses entreprises. Pour information, la majorité des demandes sont sur des services de 3 heures le midi et/ou des prestations le WE.

Pour RESO, le maillage est possible sur des territoires dont la clé de voûte sera une agglomération avec une forte densité et donc une forte demande.

Questions posées par les parlementaires

L'intérim et les GE

On compare souvent les groupements d'employeurs avec l'intérim. Pourtant, intérim et groupements d'employeurs se distinguent à la fois par leur mode de fonctionnement et leur finalité. Ils ne sont ni identiques, ni concurrents. La démarche des GE est très différente et complémentaire.

En effet, l'intervention, en termes de motif de recours et de modalités contractuelles, est différente pour les salariés et les entreprises. Pour rappel, les entreprises sont adhérentes au GE et non clientes. Les entreprises qui recrutent en intérim achètent un service, voire un service immédiat. Celles qui rejoignent un groupement d'employeurs adhèrent à un système, un concept qui repose sur la fidélisation des compétences dans la durée. Nous avons des adhérents et non des clients.

Depuis 20 ans, les GE font du CDI temps partagé. Entre 70 et 100% des salariés de GE sont en CDI. Or, par la loi, le CDI intérimaire est une catégorie nouvelle du contrat de travail qui doit contribuer à la sécurisation professionnelle mais il a surtout créé de la confusion pour les entreprises et les salariés avec un large éventail de contrats concédé à l'intérim (contrats courts, CDI ..).



Pôle Emploi

La mission parlementaire a pris l'attache de Pôle Emploi notamment sur les publics précaires. Pour information, le SNGE a signé en juin 2019 une convention nationale avec Pôle Emploi traduite par un plan d'actions partagées. Une des actions est de promouvoir le groupement d'employeurs auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi. En coordination avec la DGEFP et Pôle Emploi, le SNGE est disposé à échanger sur les publics et les entreprises concernées pas les contrats courts.

L'APEC

En ce qui concerne le CDDU, le SNGE n'a pas de visibilité sur les publics reçus par l'APEC, ni connaissance des entreprises qui les sollicitent. Le président du SNGE a mis en relation le jour de l'audition Mme Valérie FENAUX, déléguée régionale Hauts de France APEC et Mme Christine ABROSSIMOV, administratrice générale.

Réflexions du SNGE

Les groupements d'employeurs sont régulièrement cités depuis plusieurs mois comme une solution alternative aux contrats de travaux courts.

Un des enjeux de ces investigations sur les CDDU est de rechercher comment stabiliser voire sécuriser les salariés en CDDU en leur offrant d'autres formes d'emploi à temps partagé ou non sans passer par la case chômage.

Le SNGE suggère que les pistes de travail sur une offre alternative avec les groupements d'employeurs devront prendre en compte leur finalité et leurs modes de fonctionnement (process de recrutement, relations entreprises adhérentes ...).

Avec les entreprises adhérentes, les GE créent des emplois durables notamment des contrats à durée indéterminée à temps partagé et ils assurent le développement de l'employabilité des salariés. Les groupements d'employeurs permettent d'assurer un turn-over positif, gagnant/gagnant (salarié, entreprise, GE) que l'on estime en moyenne à près de 30%.

Il est important de ne pas confondre les groupements d'employeurs avec les entreprises de travail temporaire (cf. page 3). En effet, la particularité du groupement d'employeurs est de recruter des salariés sur des emplois stables dans la durée (CDI).

Le rapprochement relatif, qui pourrait être fait, avec la pratique du CDDU et celle du GE est :

- Une forme de « fidélisation » de l'entreprise avec le salarié qui repose sur la satisfaction de l'entreprise du travail réalisé par le salarié.
- La volonté du salarié acceptant ce mode de travail « temps partagé » proposant ses compétences dans un secteur d'activité souhaité.
- Le refus du salarié à une proposition de CDI pour garder une forme d'agilité et de mobilité professionnelle.

SNGE syndicat national des groupements d'employeurs – audition du 13 avril à la demande des parlementaires Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELL sur la mission CDDU confiée par Jean CASTEX, Premier ministre.



Dans ces types de contrat que l'on peut qualifier « d'atypique », le SNGE souhaite apporter un éclairage sur les **3 caractéristiques suivantes** :

1. La fidélisation

- La question de la fidélisation des salariés est un enjeu important de la gestion des ressources humaines notamment pour les entreprises et les salariés concernés par ces contrats. La fidélisation est un des facteurs de flexibilité et de sécurité professionnelle. En effet, la fidélisation des salariés permet de créer une relation de confiance et durable avec les entreprises adhérentes et permet aux salariés d'acquérir de l'expérience professionnelle à travers des missions variées et dans des entreprises différentes.

2. La sécurité de l'emploi

L'intérêt du CDI à temps partagé est qu'un salarié peut travailler dans plusieurs structures adhérentes tout en étant en CDI temps plein au sein du groupement d'employeurs.

La sécurité de l'emploi (et des revenus) est aussi un des facteurs qui permet de fidéliser les salariés en CDI à temps partagé. Néanmoins, ce constat est pondéré pour certains salariés qui ont un besoin de changement et de mobilité. Ces salariés n'ont pas de mal à trouver un emploi car leur métier et leurs compétences sont réputés en tension et bien placés sur le marché de l'emploi.

Cela signifie aussi que les attentes des salariés en CDI à temps partagé, en termes de fidélisation, varient en fonction du poste occupé et ce, quel que soit l'âge.

La plupart des salariés sont soucieux de la qualification de leur parcours et de leur intégration professionnelle.

3. Les compétences

La logique d'emploi ne suffit plus. Le paradigme a changé : dans les faits, nous passons d'une logique « emploi » à une logique « compétences ».

Des difficultés comportementales trop fortes ne permettent pas d'accéder à un emploi, même peu qualifié.

Les « Soft Skills » complémentaires aux compétences techniques métier correspondant au travail à temps partagé que nous identifions sont : le comportement favorisant la relation à l'autre, la capacité à travailler en équipe, l'autonomie et la capacité d'adaptation, ainsi que le sens du service.

Le SNGE, contributif des politiques d'emplois et de formation, représente des GE actifs, de terrain qui poursuivent leur conquête pour que cette innovation sociale soit définie comme une nouvelle forme d'emploi à forte valeur ajoutée.



En coordination avec la DGEFP et Pôle Emploi, le SNGE est disposé à échanger sur les publics et les entreprises concernées pas les contrats courts.

Le SNGE remercie activement Mrs Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELLI d'avoir été à notre écoute, afin de mieux comprendre l'intérêt général qui préside notre Action sur les territoires, et ainsi de favoriser le développement des GE.

Karim KHETIB

Président du SNGE (Syndicat National des Groupements d'employeurs)

<https://syndicat-national-ge.fr/>



Mission parlementaire relatif à la régulation des CDDU

Un modèle socialement responsable et actif dans la lutte contre la précarité : le CDDU conventionnel

La présente note vise d'une part à informer le gouvernement et les parlementaires de la cohérence du CDDU conventionnel avec l'objectif du Gouvernement de lutter contre la précarité, et d'autre part à les sensibiliser à l'adéquation de ce type de contrat avec les contraintes liées à l'activité du SORAP et du SNPA.

Résumé exécutif

- La lettre de mission qui remet en cause les CDDU ne prend pas en compte certaines exceptions vertueuses comme le contrat négocié dans notre branche, - le CIDD (contrat d'intervention à durée déterminée) - qui prévoit des mesures substantielles de lutte contre la précarité des salariés: prime de précarité de 10 %, financement de la formation ou encore proposition obligatoire d'un CDI intermittent après 500h de missions par an. Par ailleurs, la convention collective rend obligatoire la signature d'un contrat par intervention dans le but d'un décompte plus juste et précis des heures travaillées.
- Notre contrat est un CDDU conventionnel négocié avec les partenaires sociaux. Il est le fruit d'un consensus et constitue un point d'équilibre entre les sujétions d'activité des entreprises relevant du SORAP et du SNPA et la protection des salariés.
- En l'absence d'alternative viable, les entreprises du secteur souhaitent alerter d'un risque majeur sur l'emploi dans ces métiers si le CDDU venait à disparaître.

I. Le SORAP et le SNPA ont créé des CDDU conventionnels pour encadrer les métiers de l'accueil événementiel, de l'animation commerciale et de l'optimisation des linéaires et mieux protéger les salariés.

I.1. L'accueil événementiel, l'animation commerciale et l'optimisation des linéaires : un secteur méconnu mais pourvoyeur d'emplois responsables

Le SORAP¹ et le SNPA² sont les deux organisations professionnelles qui représentent l'ensemble des métiers de l'animation commerciale, de l'accueil, de la promotion et du marketing sur lieu de vente.

Ces métiers sont très variés et connus de tous, malgré leur faible visibilité médiatique. Il s'agit ainsi tant des hôtes ou hôtesse d'accueil lors du Salon de l'Agriculture ou des concerts de Radio France, que de l'animation commerciale en grande-surface pour Orange ou Labeyrie.

Ces activités sont par nature temporaires, effectuées à travers des missions variant de quelques heures à quelques jours. Elles sont en outre particulièrement dépendantes des saisons, des cycles économiques et de la fluctuation des activités commerciales des clients finaux.

¹ Voir présentation détaillée du SORAP en annexe (Annexe 1)

² Voir présentation détaillée du SNPA en annexe (Annexe 2)

I.2. Le CDDU conventionnel du SORAP et du SNPA, un modèle qui allie flexibilité et protection des salariés

Depuis 1990, les entreprises de certains secteurs définies par la loi et dont l'activité est essentiellement temporaire peuvent avoir recours aux CDD d'usage (CDDU)³ : ces CDD particuliers exemptent l'employeur d'un grand nombre de contraintes (délai de carence, nombre limité de renouvellements, durée maximum cumulée des contrats). Ils sont donc particulièrement adaptés dans les secteurs impliquant des missions ponctuelles et des pics d'activité liés notamment à la saisonnalité.

En raison des spécificités du secteur et pour améliorer le statut social des salariés, la branche a souhaité négocier avec les partenaires sociaux, la mise en place d'un contrat *ad hoc*, un CDDU conventionnel dit « CIDD » (contrat d'intervention à durée déterminée), entre 2002 et 2010⁴.

Ce CDDU conventionnel se rapproche en définitive davantage des CDD de droit commun. En fonction du type d'activité (accueil événementiel, animation commerciale et optimisation de linéaires), ils doivent répondre à un cahier des charges exigeant et apportent des garanties supplémentaires au salarié⁵.

Le choix d'un travail temporaire

« J'ai une activité de bénévole dans une association religieuse, donc j'ai besoin de beaucoup de temps libre. Un contrat temporaire est exactement ce qu'il me faut, je ne travaille que 2 jours par semaine et ça me suffit. Je voyage le reste du temps. »

- Samuel H. 50 ans (95)

« Je suis en reconversion professionnelle pour devenir professeure des écoles et ces contrats temporaires sont les seuls pouvant s'accorder à mon emploi du temps. Même un temps partiel, c'est minimum 12h par semaine, alors que je ne peux travailler que quelques heures les weekends. Étant donné que je n'ai pas le droit au chômage, c'est une nécessité. »

- Émilie P. 34 ans (59)

Cette solution ambitieuse qui allie flexibilité et protection du salarié repose sur :

- L'obligation de signer un contrat par intervention, afin de calculer au mieux le temps de travail associé à chaque mission ;
- Une prime de précarité de 10 % (versée à la fin du contrat), comme pour un CDD classique ;
- La mise en place de formations et d'un Certificat de Qualification Professionnelle ;
- La majoration des jours fériés et du dimanche ;
- La proposition obligatoire d'un CDI intermittent pour les salariés travaillant 500 heures par an pour le même employeur.

Ces CDDU conventionnels ont donc été créés afin d'éviter les abus que dénonce la Ministre du Travail dans certains secteurs et de donner des perspectives pour le développement de compétences aux salariés qui en bénéficient.

³ Voir encadré explicatif en annexe (Annexe 3)

⁴ Voir la liste des arrêtés ministériels précisant le périmètre de ces CDDU en annexe (Annexe 4)

⁵ Voir tableau détaillé des trois CIDD en annexe (Annexe 5)

Le CIDD nécessite une synchronisation entre la durée d'intervention et celle du contrat

Le CIDD est une réponse originale et ambitieuse à des difficultés sociales et juridiques apparues dans les années 1990 et 2000. Avant même que le débat sur les contrats courts n'émerge, les branches du SORAP/SNPA ont apporté des réponses pionnières aux risques engendrés par des contrats très courts. En particulier, les accords sur le CIDD obligent les entreprises à signer un contrat par intervention, afin de synchroniser de façon précise durée d'intervention et durée de contrat, en évitant ainsi de potentielles heures non payées.

II. La remise en cause des CDDU est une mesure totalement inadaptée au secteur du SNPA et du SORAP, dangereuse pour l'emploi et la protection des salariés

II.1. Une remise en cause sans effet possible sur la durée des contrats

Si elles peuvent efficacement lutter contre la précarité, les entreprises du secteur ne peuvent en revanche allonger davantage la durée des contrats.

Ce sont des contrats courts :

- **Par nature, pour des raisons économiques** : il s'agit d'interventions ponctuelles de quelques heures à quelques jours qui dépendent de l'activité événementielle, promotionnelle, marketing (et commerciale) des clients ;
- **De droit, du fait de la convention collective négociée** avec les organisations syndicales.
- **De fait, étant donné que les salariés refusent à 98 % le CDI intermittent lorsqu'il leur est proposé**, illustrant ainsi le désir de flexibilité des populations de ces emplois : étudiants, cumul emploi-retraite et salariés multi-employeurs.

Dans un contexte sanitaire où l'emploi des étudiants a été durement touché, une remise en cause des CDDU conduirait ceux-ci à se tourner massivement vers des plateformes d'emploi peu protectrices socialement.

Un exemple de client : Radio France

- Radio France a recours à une de nos entreprises pour l'accueil de ses concerts (150 par an).
- Ces missions, qui ne peuvent dépasser la durée de l'événement (entre 2 et 4h), sont réalisées par des étudiants et jeunes actifs franciliens y voyant une activité rémunératrice et flexible.

II.2. Une absence d'alternatives viables qui menace les emplois et risque d'engendrer une précarisation accrue des salariés

Une remise en cause des CDDU serait d'autant plus dommageable pour le secteur qu'aucune alternative viable n'existe. Ces options, au nombre de cinq, ne permettent pas d'obtenir une sécurité juridique ou sociale satisfaisante.

Le travail indépendant

Le recours au travail indépendant constitue une première possibilité, d'autant que des plateformes sont déjà actives dans notre secteur d'activité. Toutefois, cette solution serait irresponsable socialement et constituerait un recul vis-à-vis de la protection actuelle des salariés.

Le recours au travail indépendant serait en outre risqué juridiquement : les entreprises du SORAP et du SNPA

sont de véritables employeurs qui fournissent de la formation, des consignes et un encadrement. Le risque juridique de requalification serait alors considérable.

Le travail temporaire

Le recours à l'intérim pourrait être réalisé selon trois hypothèses dangereuses juridiquement :

- Devenir des Entreprises de Travail Temporaire - mais aucun des motifs de recours au travail temporaire ne correspond véritablement aux métiers du SORAP et SNPA, générant un risque de prêt de main d'œuvre illicite et de délit de marchandage.
- Passer par des Entreprises de Travail Temporaire existantes, qui s'occuperaient de recruter et déléguer les intérimaires. Cette solution serait destructrice de valeur pour le secteur et entraînerait en outre des problèmes de distorsion de concurrence : le secteur de l'intérim « récupérant » l'activité au seul titre d'une fiscalité plus favorable.
- Créer des Entreprises de Travail Temporaire *ad hoc* qui délégueraient des intérimaires aux membres du SORAP/SNPA pour la durée des missions commerciales avec leurs clients. Ce montage pose néanmoins deux problèmes :
 - Les membres de la branche se retrouveraient avec un taux de salariés intérimaires trop élevé et dans l'impossibilité de justifier un motif de recours ;
 - Plus grave encore, le montage pourrait être assimilé à du prêt de main d'œuvre illicite et à un délit de marchandage.

Le recours au CDD « classique »

C'est justement dans l'objectif de sortir de l'usage du CDD « classique » que la branche a négocié avec les organisations représentatives son CDDU conventionnel, le CIDD. En effet, le CDD n'offrait aucune sécurité juridique et présentait les mêmes risques que le recours à l'intérim, à savoir l'impossibilité de justifier un motif de recours.

Le groupement d'employeurs

Compte tenu du nombre limité d'entreprises utilisatrices potentielles, de leur dispersion territoriale et de pics de saisonnalité communs, le groupement d'employeurs ne permettrait pas de répondre de façon efficiente aux besoins de main d'œuvre des entreprises, ni de garantir une continuité de la relation de travail pour les salariés entre les pics de saisonnalité qui rythment l'activité du secteur dans son ensemble.

En définitive, il n'existe pas d'alternative viable aux CDDU. Leur remise en cause aurait, dès lors, des conséquences dramatiques : tous les emplois du secteur pourraient être menacés, et les entreprises durement touchées voire condamnées.

ANNEXES

Table des annexes :

Annexe 1 : Présentation du SORAP

Annexe 2 : Présentation du SNPA

Annexe 3 : Typologie des différents contrats de travail

Annexe 4 : Arrêtés ministériels relatifs aux accords de branche des prestataires de services aux entreprises

Annexe 5 : Typologie des Contrats d'intervention à durée déterminée (CIDD) de la branche des prestataires de service du secteur tertiaire

ANNEXE 1 : Présentation du SORAP

Le SORAP, depuis sa création en 1982, est l'organisation professionnelle qui rassemble les principaux prestataires de services du marché de l'action commerciale et marketing terrain.

Les entreprises adhérentes au SORAP interviennent sur trois activités principales :

- L'animation commerciale ;
- La prestation de force de vente ;
- L'optimisation linéaire/merchandising ainsi que sur toutes opérations impliquant la mobilisation d'équipes commerciales et marketing performantes.

Les entreprises du SORAP s'inscrivent ainsi dans une relation triangulaire entre les industriels grands donneurs d'ordres et leurs clients finaux (distributeurs, entreprises, particuliers...).

Le SORAP compte 46 entreprises adhérentes représentant un chiffre d'affaires de 336 millions d'euros en 2020.

ANNEXE 2 : Présentation du SNPA

Créé en 1992, le SNPA rassemble les acteurs français des métiers de l'accueil, de l'animation commerciale et de la promotion.

Les entreprises adhérentes au SNPA interviennent sur trois types de secteurs d'activités :

- L'accueil en entreprise et l'accueil événementiel ;
- L'animation commerciale ;
- L'optimisation linéaire.

Le SNPA compte aujourd'hui 39 entreprises adhérentes qui représentent un chiffre d'affaires de 550 M€ en 2019. Ce secteur connaît jusqu'en 2019 une croissance soutenue d'environ 4% à 5% par an."

Ces entreprises ont pour vocation de représenter les clients auprès de leurs visiteurs et de leurs invités, de mettre en valeur leurs produits et leurs services ainsi que de valoriser leur image et leur culture d'entreprise.

ANNEXE 3 : Typologie des différents contrats de travail

- CDI : Le contrat à durée indéterminée (ou CDI) est la forme normale du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat. 88% des salariés français sont en CDI.
- CDD : Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi. 12% des salariés français sont en CDD.
- CDDU :
 - CDDU d'origine réglementaire : Le CDD d'usage d'origine réglementaire n'est possible que dans certains secteurs d'activité afin de pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constatant de ne pas recourir au CDI, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Le salarié n'a pas droit à une indemnité de précarité en fin de contrat, sauf dispositions conventionnelles plus favorables et les dispositions qui interdisent la conclusion de CDD successifs avec le même salarié ou imposent un délai de carence pour la conclusion de contrats successifs sur un même poste ne sont pas applicables.
 - CDDU d'origine conventionnelle : Le CDD d'usage d'origine conventionnelle n'est rendu possible qu'à certaines conditions, pour les seuls emplois précisément définis par les accords de branche, conclus entre les organisations syndicales et patronales représentatives. Il ne peut être que mieux-disant par rapport au CDDU d'origine réglementaire.

Source : INSEE

ANNEXE 4 : Arrêtés ministériels relatifs aux accords de branche

Les accords définissant les motifs de recours au CDD sont les suivants :

- L'accord du 20 septembre 2002 relatif à l'accueil événementiel, étendu par arrêté ministériel du 6 octobre 2003 ;
- L'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale, étendu par arrêté ministériel du 16 avril 2007 ;
- L'accord du 10 mai 2010 relatif à l'optimisation de linéaires, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2011.

ANNEXE 5 : Tableau détaillé des trois types de Contrats d'intervention à durée déterminée (CIDD) de la branche des prestataires de service du secteur tertiaire

Accueil évènementiel	Animation commerciale	Optimisation de linéaires
<p>Recours au CIDD limité au seul salarié d'agent d'accueil présent sur le lieu de la manifestation évènementielle identifiée.</p> <p>Un CIDD doit être conclu par évènement.</p> <p>Des mentions obligatoires sont à préciser dans le contrat.</p> <p>Délai de carence applicable après 4 mois.</p> <p>Versement de l'indemnité légale de précarité.</p> <p>Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) "Chargé d'accueil" a été créée par la branche sous l'impulsion du SNPA, permettant aux salariés qui en sont titulaires (i) de se professionnaliser en vue d'une pérennité de la relation de travail et (ii) de bénéficier d'une classification supérieure.</p>	<p>Recours au CIDD limité au seul salarié qui participe à la réalisation d'une prestation d'animation commerciale temporaire.</p> <p>Des mentions obligatoires sont à préciser dans le contrat.</p> <p>Un CIDD doit être conclu par animation.</p> <p>Durée minimale de travail.</p> <p>Octroi de temps annexes pour la formation, la préparation et la restitution de la mission.</p> <p>Versement d'une allocation spécifique de déplacement.</p> <p>Délai de carence applicable après 4 mois.</p> <p>Versement de l'indemnité légale de précarité.</p> <p>Proposition obligatoire d'un CDI intermittent pour le salarié travaillant 500 heures par an pour le même employeur.</p>	<p>Recours au CIDD limité au seul salarié qui participe à la réalisation d'une prestation d'optimisation linéaire temporaire</p> <p>Des mentions obligatoires sont à préciser dans le contrat.</p> <p>Un CIDD doit être conclu par prestation.</p> <p>Octroi de temps annexes pour la formation, la préparation et la restitution de la mission.</p> <p>Versement d'une allocation spécifique de déplacement.</p> <p>Délai de carence applicable après 4 mois.</p> <p>Versement de l'indemnité légale de précarité.</p> <p>Proposition obligatoire d'un CDI intermittent pour le salarié travaillant 500 heures par an pour le même employeur.</p>

Emma Jambeau
22 rue du point du jour
54280 Seichamps
06.48.75.45.27
emma.jambeau@gmail.com

Seichamps, le 04 mai 2021

Messieurs Iacovelli, Mbaye et Marcotullio, *Tracteurs de France*

La situation des extras en Contrat à Durée Déterminée d'Usage, car trop peu connue, est souvent réduite à précaire alors qu'il n'en est rien. C'est une forme de contrat qui profite à tous, et dont les risques sont divisés, entre les deux parties, les extras et l'entreprise.

Pour la branche d'activité de l'hôtellerie restauration et d'autant plus pour les traiteurs événementiels, l'utilisation de CDDU est inhérente à la nature imprévisible de l'activité mais ne présente pas uniquement des avantages. N'oublions pas que l'emploi reste un marché, avec une offre et une demande où les extras qualifiés, qui ont souvent une pluralité d'employeurs, sont difficiles à garder. En plus de cela, dans ce milieu, où le rythme de travail est soutenu, la rotation du personnel y est élevée. L'entreprise doit alors en permanence jongler avec cette volatilité et son besoin ponctuel de force de travail. Elle y perd d'autant que ce personnel si dur à gagner, est à chaque fois formé, parfois au profit de la concurrence.

Pour les extras, ses CDDU ne sont pas source de précarité mais permettent justement de sortir de cette instabilité financière causée par d'autres emplois trop peu rémunérateurs et permettent à des employés payés au SMIC de gagner en qualité de vie et en pouvoir d'achat. Vacances en famille, travaux de rénovation, remboursement d'emprunts, sont notamment ce qui les poussent à travailler plus. Les missions s'adaptent à chacun, étudiants, parents, personnes entre deux emplois, qui acceptent ou non leurs extras en fonction de leurs besoins et de leurs disponibilités, mais aussi de la rémunération de l'employeur. Cette flexibilité est donc nullement compatible avec le caractère obligatoire dont relèvent les contrats de type CDD ou CDI d'autant plus quand ils incluent des clauses de non-concurrence ou d'exclusivité.

Finalement, une suppression du CDDU créera inévitablement une augmentation du travail non déclaré, et c'est là que la situation deviendra précaire pour les extras. Ne faudrait-il pas plutôt restreindre l'utilisation de ces contrats à quelques secteurs qui n'en abusent pas, de la même façon que la réforme chômage va restreindre les personnes abusants des périodes d'inactivités entre leurs contrats courts ?

Je défends le CDDU car c'est un contrat qui dans mon cas, s'est et s'adapte parfaitement à ma situation.

Avant d'être extra j'ai travaillé près de deux ans dans un établissement de santé en contrat d'interim, prolongé toutes les deux semaines. Je m'y rendais uniquement les week-ends et jours fériés. Le salaire en interim, en plus des primes de jours rendaient deux, trois jours,

de travail par semaine suffisant en terme de rémunération. Ma situation n'était alors pas plus stable.

Quand mon contrat n'a plus été renouvelé, il a fallu que je retrouve très rapidement un emploi pour pouvoir continuer de payer mes frais de scolarité en établissement privé et les charges liées à mon véhicule.

J'avais alors deux choix au vue de mon emploi de temps d'étudiante, travailler dans un fast food, ou chez un traiteur. En effet j'avais besoin d'un poste qui s'adapte à mes heures de cours, mes périodes de stage (non rémunérées), mes examens et périodes de révisions et qui soit d'autre part suffisamment rémunérateur.

Ayant déjà eu une petite expérience en restauration événementielle à Londres où la nature des contrats étaient semblables aux CDDU, c'est naturellement que j'ai pensé à postuler chez des traiteurs pour faire des extras et pouvoir jongler entre mes activités.

Aujourd'hui, prise de passion pour ce métier, j'ai continué même après l'obtention de mon diplôme, qui ne toute manière ne m'aurais permis d'exercer un métier que j'aurais aimé. Le CDDU m'apporte la liberté de choisir pour qui je travaille : la plupart des traiteurs ne pouvant pas tous garantir du travail toute l'année mais aussi n'ont pas le même taux horaire, notamment au Luxembourg et enfin d'adapter mon volume d'heures au delà de 35 heures hebdomadaires.

Alors en début de carrière ça a été pour moi très professionnalisant. J'ai été formée et ai évoluée rapidement. On m'a donné des responsabilités et j'ai acquis beaucoup de qualifications tant le métier est diversifié.

Depuis que j'ai commencé les extras en janvier 2019, j'ai touché le chômage pour la première fois en avril 2020 soit au début de la crise sanitaire. Et à ce jour, il m'a été versé uniquement trois mois complets d'allocations, ayant retrouvé d'autres emplois en attendant la reprise. Prétendant en temps normal à un salaire mensuel d'en moyenne 2000€ net, mes indemnités de 840€ par mois ne laissent nullement place à une quelconque volonté, possibilité de rester au chômage.

Je pense que lorsque l'on choisit ce métier, on sait qu'il implique de devoir rebondir rapidement si l'activité cesse, sans avoir à compter sur l'assurance chômage. D'autant plus que dans ce contexte de crise sanitaire engendrant des difficultés économiques pour les entreprises, un CDI ou CDD ne garantit pas forcément une situation plus sûre. C'est pour beaucoup d'entre nous un risque à prendre pour pouvoir exercer un métier de passion. Et malgré ma situation, je ne me suis pas vue refuser d'emprunt pour mon véhicule ni mon futur prêt immobilier. Je n'y trouve donc pas d'inconvénients.

Emma Jambeau, 23 ans
Maître d'Hôtel Traiteur



3 CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES, ASSOCIATIONS OU ORGANISATIONS DIVERSES

3.1 ARIAC 34, Coopérative d'activité et d'emploi

3.2 Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)

Coopérative d'activité et d'emploi

ARIAC 34

34800 Clermont-l'Hérault <http://www.ariac-34.com>

Portraits courts d'entrepreneurs en pluristatuts dans la CAE ARIAC (noms anonymisés mais situations réelles)

Aline DORIGUE

Dans ARIAC depuis 2018, entrepreneur-salariée associée, développe une activité d'élagage et entretien d'espaces verts pour particuliers et donneurs d'ordre en sous-traitance, sur le Bassin de Thau.

Chiffre d'affaires de 21 000 euro avant la crise sanitaire, tombé sur une fourchette de 14 à 18000 euro depuis mars 2020.

La très vive concurrence dans le secteur géographique de l'Hérault, la faible féminisation de la cette branche d'activité avec les habitudes qui vont de pair, l'obligent à maintenir des prix d'intervention légèrement inférieurs à ceux du marché, et limitent sa rentabilité sans l'obliger pour autant à tomber au-dessous de son prix de revient. Elle parvient à sortir un salaire net de 600 euros mensuels, somme régulière mais trop faible pour faire vivre son foyer (femme seule avec un enfant). Ce revenu est donc complété par :

- 1) primes d'activité
- 2) prestations ponctuelles auprès d'employeurs positionnés sur des gros chantiers, en contrats d'usage d' »homme de pied « (!) (Quand le machisme juridique cèdera-t-il la place ?...).

Le revenu total parvient presque au SMIC. Ce revenu n'a donc de sens que ans la pluri-activité, ARIAC étant la condition nécessaire non-suffisante de sa rentabilité personnelle et de son modèle économique. Grâce à cette addition de revenus, nous venons de lui obtenir un prêt de l'agence France Active d'Occitanie (AIRDIE, qui partage avec nous cette vision de la pluri-activité)) destiné à lui remplacer son véhicule utilitaire, qui est son outil de travail (transport de son équipement et évacuation de déchets). ARIAC a donc permis son accession au crédit bancaire, dans le cadre d'une source plurielle de revenus, dont chacun est le complément de l'autre.

Vincent SODEBA

Dans ARIAC depuis 2016, entrepreneur-salarié associé, développe une activité de photographie et vidéo par drone dans l'Hérault.

Chiffre d'affaires entre 25 000 et 30 000 euro avant la crise sanitaire, tombé à 17 000 euro, avec une tendance à 21 000 pour 2021.

Le projet est de nature très capitalistique car il reste tributaire d'investissements lourds pour maintenir un niveau de qualité suffisant. C'est pourquoi, malgré une marge nette plus qu'appréciable, VS doit drastiquement limiter son salaire à 250 euro mensuels, et il doit compléter ce faible revenu par une activité indépendante de livraison de plats emporter.

Tant et si bien que l'activité d'ARIAC qui constituait une activité principale est devenue de fait un complément d'activité à un revenu, qui à l'originene devait être que complémentaire et est devenu principal.

Frédéric REILLOB

Dans ARIAC depuis 2003, entrepreneur-salarié associé, développe en Cœur d'Hérault, une activité de vidéo et multimédia dans l'événementiel et la communication.

Ayant une certaine notoriété locale par ses réalisations spectaculaires sur des sites touristiques locaux connus, il a vu baisser ses commandes en 2020, n'est malgré tout parvenu à maintenir le volume d'activité en 2020 qu'au prix d'une monoclientèle (Une collectivité territoriale du Centre Hérault qui a pu maintenir ses budgets) très dangereuse sur le plan commercial. Son fonds de roulement est tombé à 0, et son salaire s'est mis à osciller entre 200 et 600 euro mensuels. Il est parvenu à maintenir un SMIC (qui lui fait du coup, garder son logement) grâce à des contrats courts et répétés d'enseignement en multimedia. Les revenus totaux ne sont pas exactement réguliers, mais entourent une moyenne financièrement tenable pour lui.

Seuls des contrats d'usage formation parviennent à ce jour à sauver son activité structurante de vidéo, qu'il espère voir revenir en 2022 à un niveau des années 2010.

Des cas similaires, différents selon les entrepreneurs mais tous axés sur une pluri-activité, sont très nombreux dans ARIAC.

Plus qu'un modèle économique assumé, et ayant fait l'objet d'une stratégie rationnelle et consciente, la pluri-activité, qui allie contrats courts et revenus de la CAE, est une nécessité de développement, et parfois de survie, pour des entrepreneurs de CAE.

Frédéric DO, 10 mai 2021.

Solidarités nouvelles face au chômage

Note

Pour la Mission parlementaire CDDU

Objet : cotisation d'assurance chômage en fonction de l'ancienneté

Pour inciter les entreprises à allonger la durée des contrats SNC propose d'instaurer une cotisation assurance chômage employeur dégressive selon la durée du salarié dans l'emploi et ce, pour éviter tout contournement, quel que soit le contrat de travail.

Le principe consiste à baisser le taux de cotisation en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. CDI, CDD, CDD d'usage, Contrat de travail temporaire, tous les types de contrats seraient concernés.

On peut envisager l'évolution du taux suivante : 10% % pour le premier mois du contrat, 9 % pour le suivant, 7 % sur les quatre suivants, puis 5 % du 7e au 12e mois de contrat inclus. Au-delà 12 mois, le taux serait de 4 %, et se stabiliserait à 3,5 % au-delà de 18 mois.

La cotisation chômage dégressive en fonction de l'ancienneté vise à pour décourager les embauches en CDD court.

La graduation de la dégressivité doit évidemment donner lieu à des chiffrages. L'échelle ci-dessus est donnée à titre d'exemple pour montrer que le taux doit être très élevé au cours des deux premiers mois pour dissuader la conclusion successive de contrat courts et encourager la pérennisation de l'emploi.

