



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 1 : Rapport

Xavier IACOVELLI
Sénateur des
Hauts-de-Seine

Jean François MBAYE
Député du
Val-de-Marne

Avec l'appui de **Christine ABROSSIMOV**,
Administratrice générale



REMERCIEMENTS

La mission remercie Christine ABROSSIMOV, administratrice générale des ministères sociaux, mise à disposition auprès des parlementaires pour la conduite des travaux de la Mission, Thomas BURKARTH-PEZZANO, collaborateur parlementaire de Jean François MBAYE, Député du Val-de-Marne et Benjamin IGRANAISSE-PRIEUR, collaborateur parlementaire de Xavier IACOVELLI, Sénateur des Hauts-de-Seine, ainsi que l'ensemble des personnes qui lui ont apporté leur concours au cours de ses travaux, notamment les administrations, l'Acoss, l'Unédic et Pôle Emploi.

Sommaire

REMERCIEMENTS.....	4
SYNTHESE.....	7
INTRODUCTION	11
1 UNE FORTE CROISSANCE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE D'USAGE, CONCENTREE DANS UNE DIZAINE DE SECTEURS.....	15
1.1 Une forte croissance des CDDU dans les années 2000	16
1.1.1 9,2 millions de CDDU en 2019, signés par 4,8 millions de salariés.....	16
1.1.2 Les causes de cet accroissement sont économiques et liées à l'organisation productive ...	18
1.1.3 Le développement des CDDU est aussi imputable à l'encadrement insuffisant de la loi, du règlement et de la négociation collective.....	20
1.2 Les signataires de CDDU sont concentrés dans une dizaine de secteurs.....	24
1.2.1 Une dizaine de secteurs concernés.....	24
1.2.2 Le difficile repérage des secteurs utilisateurs de CDDU	26
1.3 Près de 200 000 personnes ont un recours intense aux contrats courts, dont 80 000 en CDDU	29
1.3.1 Vu des salariés : la récurrence des emplois en CDDU : des relations contractuelles suivies, voire exclusives.....	29
1.3.2 Vu des employeurs : les CDDU constituent un volant de main d'œuvre, avec des réembauches et de fortes rotations	30
1.4 Une précarité largement vécue, mais aussi relativisée.....	33
1.4.1 Des métiers spécifiques, porteurs de satisfactions mais aussi d'insatisfactions	33
1.4.2 Des situations particulièrement précaires	35
1.4.3 Dans certains cas, les CDDU représentent un rempart contre le travail dissimulé et un revenu, principal ou un appoint, indispensable	37
2 REGULER LE RECOURS AUX CDDU EN FIXANT UN SOCLE LEGAL, EN TROUVANT DES SOLUTIONS ALTERNATIVES ET EN DISSUADANT FINANCIEREMENT, TOUT EN REPOUNDANT AU PREALABLE A L'URGENCE.....	39
2.1 Répondre à l'urgence provoquée par la crise sanitaire.....	40
2.2 Fixer un socle légal contraignant et efficace.....	42
2.2.1 Transcrire dans la loi la jurisprudence sur la requalification juridique du contrat.....	42
2.2.2 Fixer un socle législatif engageant à la négociation collective.....	45
2.3 Encourager les modèles contractuels alternatifs aux CDDU plus sécurisants	50
2.3.1 CDDU et auto-entreprenariat, des contrats ou des prestations volatiles, flexibles, précaires ?.....	53
2.3.2 CDI classiques ou CDI avec intermédiaires : des vecteurs de sécurité plébiscités.....	55
2.3.3 Etendre le recours aux contrats saisonniers et évaluer les contrats de chantier	60
2.3.4 Attirer, sécuriser et accompagner les jeunes en tenant compte de leurs aspirations.....	63
2.4 A la recherche de l'équilibre au sein du régime d'assurance-chômage.....	64
2.4.1 L'état des lieux du régime général d'assurance-chômage : une situation déficitaire, dont le chiffrage est incomplet.....	65
2.4.2 Des règles de calcul dont l'impact est incertain	66
3 SECURISER LES CDDU EN ACCOMPAGNANT, FORMANT ET INNOVANT.....	69
3.1 Renvoyer à la négociation collective de branche	69
3.1.1 La branche de l'intérim est la plus avancée en matière de sécurisation de l'emploi, même si le modèle n'est pas totalement transposable	69
3.1.2 Des dispositions conventionnelles plus favorables que le socle légal	70

3.2	Reconnaître les « intermissions » et le potentiel de formation et d'évolution des compétences 72	
3.2.1	Identifier les intermissions et les reconnaître	72
3.2.2	Les outils de la formation professionnelle et du soutien à l'emploi sont à adapter	73
3.2.3	Un lien à renforcer avec Pôle emploi, mais aussi l'Apec	77
3.3	Sécuriser et accompagner les parcours professionnels	77
3.3.1	Sécuriser les parcours	78
3.3.2	Mieux accompagner les travailleurs vers la stabilité par l'action associative ou publique ..	80
3.4	Innover en lien avec les partenaires sociaux et l'Etat.....	80
3.4.1	Une prise en compte élargie de l'équilibre financier est nécessaire	81
3.4.2	Explorer des pistes de financement plus diversifiées, avec contreparties et évaluation.....	81
3.5	Impulser la démarche au niveau européen et la consolider dans les territoires.....	84
3.5.1	Impulser la démarche au niveau européen sur l'axe du dialogue social et celui des fonds sociaux	84
3.5.2	Innover avec les acteurs des territoires pour sécuriser les parcours	85
	CONCLUSION	87
	RECOMMANDATIONS	89
	LETTRE DE MISSION.....	93
	COURRIER DES PARLEMENTAIRES A LA MINISTRE DU TRAVAIL DU 6 AVRIL 2021 ET REPOSE DE LA MINISTRE DU 7 MAI	97
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES DANS LE CADRE DE LA MISSION.....	101
	ANNEXES.....	107
	CODE DU TRAVAIL Articles L1242-2 et D1242-2.....	109
	RAPPORT IGAS 2015-049 SUR L'EVALUATION DES CDDU : RECOMMANDATIONS DES RAPPORTEURS	111
	EXEMPLES DE BRANCHES AYANT CONCLU DES ACCORDS ETENDUS RELATIFS AUX CDDU	113
	UN AUTOFINANCEMENT DES ALLOCATIONS-CHOMAGE PAR LE BIAIS D'UN FONDS SPECIFIQUE ? 117	
	PORTRAITS DE BRANCHES.....	121
3.5.3	HOTELS CAFES RESTAURANTS.....	121
3.5.4	SERVICES A LA PERSONNE (Action sociale sans hébergement)	127
3.5.5	ENSEIGNEMENT.....	130
3.5.6	ETUDES ET SONDAGES.....	133
3.5.7	SPORT (Activités sportives, récréatives et de loisirs).....	137
3.5.8	FOIRES, SALONS, CONGRES	140
3.5.9	SERVICES DE DEMENAGEMENT.....	143
3.5.10	TOURISME VOYAGE EVENEMENTIEL.....	145
	TOME 2 : CONTRIBUTIONS DES INSTITUTIONS ET PERSONNES AUDITIONNEES – TOME SEPARÉ.....	149

SYNTHESE

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est un contrat de travail créé par une ordonnance du 5 février 1982. Contrairement au contrat à durée déterminée « classique », le CDDU peut être renouvelé de manière illimitée dans le temps, sans délai de carence, et son terme n'emporte pas – sauf exceptions particulières – versement d'une prime de précarité au salarié.

Il résulte de cette précarité juridique que le recours aux CDDU est – en théorie – **réservé à un nombre restreint de secteurs d'activité** où « *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* ».

Après avoir mené **une quarantaine d'auditions** auprès de divers acteurs, notamment des organisations d'employeurs et syndicales de salariés, des chefs d'entreprises, des associations de salariés ou encore des administrations publiques, les rapporteurs ont pu relever **l'existence d'une divergence sensible entre l'esprit de l'ordonnance de 1982 et la réalité pratique du recours au CDDU depuis sa création jusqu'à nos jours**.

Un premier constat conduisant à cette conclusion est de **nature quantitative** : alors même que sa nature et la précarité qu'elle sous-tend appellent le CDDU à n'être qu'un contrat de travail marginal, **son utilisation connaît une croissance importante depuis le début du siècle** (avec quelque 9,2 millions de CDDU signés en 2019) à l'instar des autres contrats courts.

Un second constat, **de nature qualitative**, conforte également cette assertion : le CDDU est **un contrat de travail unique ayant vocation à répondre à des situations pratiques extrêmement variées et de plus en plus nombreuses**. Ainsi, si les CDDU permettent d'employer des « extras » au sein du secteur « hôtellerie, cafés, restauration » (HCR) pour quelques heures, ils sont également utilisés afin d'embaucher des enquêteurs et des déménageurs pour quelques jours voire quelques semaines ou encore des enseignants durant plusieurs mois.

Eu égard à ces éléments et à ceux leur ayant été communiqués lors des auditions ou par le biais de contributions écrites, les rapporteurs ont entendu restituer leurs travaux avec comme objectif non pas de suggérer la suppression du CDDU, mais plutôt de **souligner la nécessité impérieuse de faire respecter la *ratio legis* de l'ordonnance de 1982 en limitant strictement son usage où celui-ci apparaît comme indispensable ; tout en permettant aux salariés concernés de bénéficier de garanties supplémentaires à même de réduire autant que faire se peut la précarité intrinsèque à ces contrats courts**.

Pour ce faire, ils proposent une stratégie articulée autour de trois axes ; créer un nouveau socle législatif en engageant la négociation collective afin de **circonscrire le recours aux CDDU aux seuls secteurs et activités où son utilisation est indispensable et incontournable ; affiner le recueil de l'information et le partage des connaissances autour des secteurs utilisateurs de CDDU ; accompagner et valoriser les parcours professionnels des intermittents employés à l'aide de CDDU**.

Depuis son introduction dans notre droit du travail en 1982, le CDDU semble en effet susciter **une forme de désintérêt de la part du pouvoir réglementaire, du législateur, mais également des partenaires sociaux**. Si le développement du recours aux CDDU résulte également d'une évolution de l'organisation productive et du contexte économique, cette négligence sur le temps long – tel que pointée par un rapport d'évaluation de l'IGAS consacré au sujet en 2015 – a notamment eu pour effet de permettre **le développement d'un recours abusif aux CDDU**, davantage invisibilisé en raison d'une augmentation concomitante du nombre de contrats courts *lato sensu*.

La principale recommandation proposée par les rapporteurs est un nouveau socle législatif, qui encadre les CDDU en intégrant les acquis de la jurisprudence sur la requalification juridique du contrat et qui condamne les abus du recours au CDDU, ainsi qu'une prime de précarité et l'obligation de proposer un CDI si le CDDU est utilisé de manière récurrente auprès du même employeur. La loi renverra à la négociation collective de branche la délimitation des secteurs éligibles au CDDU et leur condition d'utilisation, dans le respect des prérogatives propres à la négociation et visant donc à permettre **la circonscription du recours aux CDDU aux activités où ce dernier apparaît comme indispensable et incontournable**. Cet objectif repose sur deux leviers d'action principaux : **valoriser ces dispositifs alternatifs et inciter à y recourir dès lors que ceux-ci sont adaptés à une activité donnée** (contrats saisonniers, groupements d'employeurs, ...) ; et, en parallèle, **dissuader le recours aux CDDU** en déployant par exemple des cotisations supplémentaires afin de faire mécaniquement obstacle aux abus constatés en pratique ou encore en renforçant les contrôles susceptibles de conduire à une requalification juridique des contrats litigieux. La négociation collective devra tirer le fruit de la **réforme de la formation professionnelle**, après trois ans d'application de la loi du 5 septembre 2018.

Si la précarité juridique qu'implique le CDDU trouve son origine dès sa création en 1982, **les conséquences de la crise sanitaire liée à la pandémie mondiale de Covid-19 ont eu pour effet de l'exacerber**, plongeant des centaines de milliers de salariés dans une précarité économique et sociale et à rechercher une aide exceptionnelle répondant à cette situation. La situation des « extras » du secteur HCR durant la crise sanitaire – qui a motivé l'engagement premier des rapporteurs, auteurs de propositions de loi les concernant – constitue une illustration des difficultés susceptibles de découler de ce contrat de travail exorbitant du droit commun.

Cette série de recommandations s'accompagne au préalable de **la nécessité d'assurer un meilleur suivi du recours aux CDDU**, notamment auprès de la dizaine de secteurs identifiés comme étant les principaux utilisateurs de ces contrats. Eu égard à la diversité des activités pratiquées par ces différents acteurs, une telle initiative permettrait non seulement **d'augmenter utilement le volume de données à disposition, mais également d'affiner la connaissance des particularités propres à chacune d'entre elles dans l'optique de prévoir un cadre légal et conventionnel adapté et de limiter les usages abusifs**, tel que recommandé ci-dessus.

Historiquement, la possibilité de recourir aux CDDU s'inscrit dans un souci de tenir compte de la nature par essence temporaire d'une activité exercée dans un nombre de secteurs limitativement énumérés. Il est néanmoins ressorti des diverses auditions et contributions remises aux rapporteurs que cette faculté était particulièrement attrayante pour les employeurs en raison de la simplicité de la démarche de même que de la flexibilité managériale permise par la conclusion d'un CDDU. À l'inverse, certains salariés ont pu y voir l'opportunité d'alterner excessivement entre périodes travaillées et intermissions, aux dépens de l'équilibre du régime général de l'assurance-chômage.

Cette situation a contribué en pratique à l'élargissement progressif du recours aux CDDU de même qu'à l'augmentation du nombre d'embauches par ce biais et, corrélativement, du nombre d'usages abusifs.

Dans le prolongement des deux premiers axes développés par les rapporteurs, ce constat appelle à **une réflexion de fond sur les moyens de sécuriser les parcours professionnels des salariés régulièrement embauchés à l'aide de CDDU et de valoriser les périodes d'intermission auxquelles ils peuvent être assujettis**. À cet égard, une troisième série de recommandations s'attache d'une part à **renforcer les capacités de formation mises à disposition de ces salariés** (conclusion d'accords de formation professionnelles, développement de conventions en lien avec les opérateurs de compétences et l'État, ...) et d'autre part, à **tendre vers une diversification des pistes de financement susceptibles de bénéficier tant aux employeurs qu'à leurs employés**.

Sur ce point, les rapporteurs tiennent à souligner que si les recours abusifs aux CDDU sont une réalité, il résulte de leurs travaux qu'une écrasante majorité de professionnels ne conçoivent pas l'oisiveté comme un choix de vie professionnelle et n'entendent recourir à l'intervention de l'assurance-chômage qu'en cas de nécessité absolue.

En toute hypothèse, et à la lumière des différentes recommandations formulées par le présent rapport, il apparaît que toute réforme des CDDU devra **impliquer l'intervention de l'ensemble des décideurs publics nationaux – exécutif et législatif – de même qu'un renouvellement important du dialogue social entre organisations d'employeurs et syndicales de salariés**. Ce n'est qu'à condition de parvenir à une telle mobilisation que les difficultés en présence – et parfois les incompréhensions de part et d'autre – pourront être résolues.

A Paris

Le 10 juin 2021

INTRODUCTION

Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU) a été créé par l'ordonnance du 5 février 1982. Il permet aujourd'hui dans une trentaine de secteurs, définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, ainsi que dans des secteurs « de fait », de signer **9,2 millions de contrats** par an, sur un total de 57,2 millions d'embauches¹. Ce contrat de travail dont le recours est permis dans des secteurs d'activité où « 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 » peut être renouvelé sans limitation de nombre (les personnes travaillant exclusivement en CDDU signent en moyenne 46 contrats dans l'année), sans délai de carence, sans indemnité de précarité ou de fin de contrat (soit 10 % de la rémunération) sauf dans de rares cas de branche². Il peut ne pas comporter de terme précis, sous réserve de prévoir une durée minimale³.

Depuis 20 ans, la part des contrats courts (comprenant contrats d'intérim, CDD de moins d'un mois et CDDU) a fortement augmenté et **représente aujourd'hui les deux tiers des embauches** contre la moitié en 2000 et la durée des contrats à diminué : la durée médiane des contrats courts est passée de 20 jours en 2000 à 5 jours en 2017 et un quart d'entre eux dure moins d'un jour. Quant aux CDDU, leur durée médiane est de 2 jours en 2019 et 42 % durent moins d'un jour. Le CDDU pèse sur la sécurité des travailleurs et sur l'équilibre financier du régime général d'assurance-chômage, deux facteurs qui se sont particulièrement exacerbés avec la crise sanitaire.

C'est dans ces circonstances que le Premier ministre a confié par lettre du 12 février 2021 à Monsieur Jean François MBAYE, député du Val-de-Marne et Monsieur Xavier IACOVELLI, sénateur des Hauts-de-Seine, auteurs de deux propositions de loi identiques pour une reconnaissance de l'activité des intermittents du travail de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel⁴, la mission de « travailler à une solution permettant de réguler les contrats à durée déterminée d'usage et de mieux accompagner les travailleurs précaires vers la stabilité ». Il s'agit des « intermittents de l'emploi », appelés également « intermittents hors spectacle ». Ils sont présents dans les secteurs de l'hôtellerie, café, restauration (HCR), le tourisme, l'événementiel, l'aide sociale sans hébergement et les associations intermédiaires, l'enseignement, le conseil, le déménagement ou la manutention portuaire. Les intermittents du spectacle, couverts par les annexes VIII et X du régime d'assurance-chômage (artistes et techniciens du spectacle), ne sont pas dans le champ de la Mission.

La Mission a auditionné plus de 40 partenaires, représentants de branches (collectifs, organisations, syndicats), les huit organisations d'employeurs et syndicales de salariés nationales interprofessionnelles, les organismes paritaires ainsi que les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, les institutions sous sa tutelle ou partenariales et des experts. A leur demande ou à son initiative, elle a également auditionné des acteurs et entreprises directement ou indirectement concernés par les CDDU et organisé des tables rondes.

¹ Chiffres Acooss 2019. Code du travail, L.1242-2 et D 1242-1 – cf fiche DGT dans le Tome 2.

² En particulier dans la branche des hôtels-café-restaurants (HCR).

³ cf Contribution DGT dans le Tome 2.

⁴ Enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale et au Sénat le 17 novembre 2020.

La crise sanitaire est aujourd'hui un choc pour ces populations, relevant du régime général de l'assurance-chômage et revendiquant, pour certaines, des conditions spécifiques. Elles sont exclues du bénéfice de l'activité partielle ou du Fonds de solidarité, tout en étant potentiellement incluses dans le champ de la prime exceptionnelle précaires. Dans le cadre de ses travaux, la Mission a par ailleurs interrogé la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'efficacité de cette dernière.

Sans attendre le choc d'une nouvelle crise ou, à l'inverse, le retour à meilleure fortune avec une pratique débridée du CDDU, vecteur d'instabilité, d'inégalités et de distorsion de concurrence entre travailleurs et entre entreprises, la Mission a pour ambition de proposer des solutions concrètes et durables. Elle recommande une régulation du recours aux CDDU, tout en répondant à l'urgence issue de la crise sanitaire, par un cadrage législatif ne laissant plus de prise aux dérives issues du flou des listes de secteurs, en confortant au niveau de la loi le cadrage établi par la jurisprudence sur la requalification du contrat et en incitant aux solutions alternatives plus sécurisantes, notamment pour les jeunes. Elle invite, par la voie de la négociation collective et par le soutien public, à renforcer les droits et la sécurité des travailleurs et la visibilité des salariés et des entreprises. Le rapport comprend trois parties et 19 recommandations, qui s'appuient sur les vecteurs législatif, réglementaire ou conventionnel. Elle ébauche ainsi la préfiguration d'un plan d'action pour la rationalisation des CDDU.

Une forte croissance des CDDU, concentrée dans une dizaine de secteurs et dont les causes sont économiques et liées aux organisations productives. Ces 9,2 millions de contrats concernent 80 000 personnes qui signent en moyenne 47 CDDU dans l'année. Tel est l'objet de la première partie. La Mission s'est attachée à clarifier le périmètre des secteurs utilisateurs de CDDU, particulièrement confus, par une mise à jour de l'évaluation réalisée par l'IGAS en 2015 et dont les auteurs concluaient que « le champ des CDDU ne faisait l'objet d'aucune compréhension partagée »⁵. C'est par un croisement des données des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, de l'Unédic, de l'Acoss, de Pôle Emploi et des branches que la Mission a établi un historique et un panorama des contrats courts et des CDDU par grand secteur (§ 1.1 et 1.2) et consolidé des portraits de branche, retracés en annexe.

On retiendra la forte concentration des CDDU pour certains salariés et dans certains secteurs, dont la récurrence et le vécu de la précarité sont au cœur des débats, même si les CDDU peuvent représenter dans certains cas un rempart contre le travail dissimulé, un revenu d'appoint et parfois un choix de vie. Ils apportent des satisfactions aux travailleurs mais aussi à leurs employeurs liés par des relations contractuelles très flexibles et motivés par le défi de la concurrence, des compétences et du savoir-faire, rejetant tout à la fois les modèles d'autoentrepreneur et du CDI (§ 1.3 et 1.4).

Réguler le recours aux CDDU, en répondant au préalable à l'urgence, en fixant un socle législatif et en recherchant tout à la fois des solutions alternatives sécurisantes et des solutions d'autofinancement au sein du régime d'assurance-chômage. Tel est l'objet de la deuxième partie.

La Mission estime que la régulation du recours aux CDDU entraînera une réduction du nombre d'embauches de 20 % en 3 ans.

⁵ MARIE E. et JAOUEN V., déc 2015, *Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage*, IGAS, Rapport 2015-049R

Au préalable, une réponse urgente à la perte de revenus des « actifs précaires » est nécessaire : depuis la crise sanitaire, les embauches en contrat court sont passées de 9,2 millions à 5,7 millions, soit une chute de 60 %, contre 38 % pour les CDI. La Mission recommande d'adapter et de prolonger la prime exceptionnelle pour les actifs précaires dans les secteurs particulièrement et durablement éprouvés par les conséquences de la crise sanitaire (§ 2.1).

Pour réguler le recours aux CDDU, la Mission recommande un cadrage par la loi et un renvoi à la négociation collective de branche pour délimiter et cadrer des secteurs éligibles au CDDU, reprendre la jurisprudence sur la requalification juridique qui sanctionne le recours abusif aux contrats ainsi que le contenu des directives européennes⁶, proposer un CDI après un recours récurrent aux CDDU, généraliser la prime de précarité pour les CDDU, avec des contreparties sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle et prévoir une couverture de la complémentaire-santé au bénéfice des salariés en CDDU (§ 2.2).

La Mission passe en revue et compare les modèles alternatifs, après les avoir testés auprès des interlocuteurs, qu'il s'agisse de relations contractuelles ou de relations avec intermédiaires. Elle apprécie les avancées mais aussi les limites pour les jeunes, qu'il s'agit d'attirer et de professionnaliser sur des emplois stables et dans les secteurs concernés, en particulier en adaptant le Plan 1 jeune 1 solution (§ 2.3).

La régulation du recours aux CDDU a entre autres pour objectif de réduire le déficit du régime d'assurance-chômage, pour lequel plusieurs voies sont à explorer. La Mission constate l'intérêt mais aussi les limites de l'approche comptable de l'équilibre par secteurs du régime général d'assurance-chômage (§ 2.4).

Accompagner et former, sécuriser et innover. La troisième partie se concentre sur les conditions acceptables de recours aux CDDU, tout en visant à lutter contre la précarité, lorsque ceux-ci sont incontournables et vitaux pour certains secteurs.

En premier lieu, les conditions de travail et la lutte contre la précarité du fait du recours au CDDU sont du ressort de la négociation collective de branche et tel qu'encadré par le socle légal. Elles peuvent concerner les compensations d'heures travaillées, les modalités de la prime de précarité, les conditions d'ancienneté pour l'acquisition de droits, les recours aux contrats saisonniers... (§ 3.1). Certaines branches font déjà l'objet d'un dialogue social nourri, novateur, voire exemplaire. D'autres, à l'appui de leur négociation, ont d'ores et déjà un cadre fiscal et social inscrit dans la loi, comme les arts et spectacles, les services à la personne, les entreprises de l'économie sociale et solidaire ou le domaine du sport.

⁶La Directive 99/70 du 28 juin 1999 visant à mettre en œuvre l'accord-cadre européen portant sur le travail à durée déterminée a été transposée et la Directive 2019/1152 du 20 juin 2019 est en cours de transposition. Elle instaure de nouveaux droits pour tous les travailleurs et permettra en particulier de mieux protéger les travailleurs occupant des emplois précaires.

La négociation concerne également la reconnaissance des intermissions et le potentiel représenté par les acteurs et les outils de la formation professionnelle ou du soutien à l'emploi. La Mission s'est attachée à comprendre et positiver le sens des périodes de chômage ou « intermissions ». Reconnues et financées pour les intermittents du spectacle vivant par les annexes spécifiques du régime d'assurance-chômage et/ou par les contributions de leurs employeurs au financement de la formation professionnelle⁷, elles restent largement à identifier, construire et à financer pour les intermittents de l'emploi, en tirant en particulier le fruit de la réforme de la formation professionnelle et de l'offre de service de Pôle emploi ou de l'Apec mais aussi de l'expérience de la branche de l'intérim (§ 3.2).

De même, il s'agit de sécuriser et d'accompagner les parcours, par de multiples leviers et en particulier ceux de la solidarité (§ 3.3) mais aussi d'explorer d'autres sources de financement, avec contrepartie et évaluation, d'innover en mobilisant le plan de relance, le plan d'investissement dans les compétences, ou de mobiliser le levier de la contribution à l'effort de construction en fléchant les crédits d'Action Logement, en lien avec les partenaires sociaux (§ 3.4).

Enfin, une impulsion de la démarche au niveau européen, qu'il s'agisse du dialogue social sectoriel ou des programmes des fonds communautaires ainsi qu'une mobilisation des acteurs des territoires, tels que les groupements d'employeurs ou les associations régionales de transition professionnelle, sont des axes à développer (§ 3.5).

En annexe au rapport (Tome 1) sont reproduits les textes fondateurs et les recommandations du rapport de l'IGAS de 2015, des exemples de branches ayant conclu des accords relatifs aux CDDU, les hypothèses et le cadrage pour un autofinancement des contributions chômage et huit portraits de branches les plus fortement utilisatrices de CDDU, établis avec les données récentes de l'Acoss.

Les contributions des partenaires et institutions audités sont regroupées dans un Tome 2.

⁷ Soit 2% dans les arts et spectacles, le double du montant légal de la contribution à la formation.

1 UNE FORTE CROISSANCE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE D'USAGE, CONCENTREE DANS UNE DIZAINE DE SECTEURS

Les CDDU sont, dans la plupart des statistiques, compris dans les contrats à durée déterminée de moins d'un mois et les contrats de mission d'intérim et constituent l'ensemble dit des « contrats courts ». Cette notion renvoie à la durée et ne se superpose qu'imparfaitement à la nature des contrats⁸.

Seule la Déclaration sociale nominative (DSN), que l'employeur adresse chaque mois aux organismes de protection sociale via la plateforme www.net-entreprises.fr⁹, comporte les informations associées aux contrats et aux salariés et notamment la mention « motif de recours : contrat d'usage ». Cette information « contrat d'usage » est transmise en retour aux administrations et organismes compétents suivant un cadre réglementaire strict¹⁰.

Toutefois, la déclaration du contrat d'usage n'étant ni obligatoire, ne faisant ni l'objet de contrôle au moment de la saisie par l'employeur pour vérifier le respect des conditions d'utilisation ni de contrôle de cohérence par les organismes de protection sociale qui reçoivent l'information, le système d'information physique et financier relatif aux CDDU n'est pas à ce jour totalement fiable.

De même, le partage d'information et la diffusion statistique ne sont pas optimaux entre les organismes gestionnaires et statistiques : la Dares et Pôle emploi reçoivent tous les mois les données relatives aux CDDU, ainsi que l'Urssaf Caisse Nationale (AcoSS) mais cette donnée n'est ni traitée ni régulièrement diffusée. Les données sur les CDDU ne sont donc pas entièrement disponibles par secteur, par métier, par convention collective..., contrairement aux informations homogènes et au circuit simplifié relatif aux intermittents du spectacle¹¹.

⁸ Une fraction des missions d'intérim ou des CDDU font plus de 31 jours et ne sont pas des contrats courts.

⁹ Cette plateforme est pilotée par le GIP-Modernisation des données Sociales : créé en 2000, le GIP-MDS rassemble l'ensemble des acteurs de la protection sociale et associe les organisations d'employeurs et syndicales de salariés nationales. Le budget annuel pour la gestion et évolution de la plateforme DSN est de près de 15 M € (rapport 2019). L'Urssaf, Caisse Nationale (AcoSS) et la CNAV sont maîtres d'œuvre et exploitants.

¹⁰ Les administrations et organismes pouvant recevoir les données DSN sont identifiés par le décret n°2013-266 du 28 mars 2013 (Urssaf Caisse Nationale, MSA, CNAM, CNAM (AT-MP), CNAV, Pôle emploi, INSEE, Dares)... L'arrêté du 7 mars 2019 fixe la liste limitative des données de la DSN pour chacun des destinataires.

¹¹ GAURON A., avril 2021, *Situation des intermittents du spectacle à l'issue de l'année blanche*, Rapport à la ministre de la culture et à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/remise-du-rapport-de-la-mission-gauron-sur-les-suites-de-l-année-blanche-en>. En 2019, 176 000 artistes, ouvriers et techniciens du spectacle engagés en CDD, notamment en CDDU, ont travaillé au moins une heure au cours de l'année pour un ou plusieurs employeurs relevant du champ des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage. Il s'agit des intermittents indemnisés, mais également des autres salariés intermittents qui réalisent au moins un contrat de travail dans le champ spectacle. Le rapport GAURON cite une étude de Pôle Emploi, *L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2019*, Statistiques, études et évaluations, septembre 2020. Le système de gestion et de pilotage est géré par le groupe Audiens www.audiens.org

Par ailleurs l'Unédic, sollicitée pour produire des données ou des évaluations relatives aux allocataires de l'assurance-chômage et plus généralement du marché du travail, ne bénéficie pas d'un accès direct aux données relatives aux CDDU, mais peut potentiellement - par convention - en disposer par l'intermédiaire de la Dares, de Pôle emploi ou de l'Acoss. La transmission des données est fixée par le décret qui encadre la DSN et respecte les règles de confidentialité et de protection des données. A ce jour, ce décret n'inclut pas l'Unédic, qui ne peut recevoir les données directement, mais uniquement par l'intermédiaire de Pôle emploi¹². Selon les explications fournies par l'Unédic à la Mission, la solution la plus aisée passe par une intégration de l'Unédic dans l'arrêté-filtre qui se base sur les déclarations substituées pour les seuls organismes destinataires des données fournies par les entreprises. Procéder ainsi lui permettrait de réaliser des travaux de suivi et d'évaluation plus fluides et plus approfondis qu'aujourd'hui, pour les besoins des partenaires et des décideurs politiques. Selon les compléments fournis par la direction de la sécurité sociale (DSS), chargée du pilotage de la DSN, il conviendrait de resituer cette problématique au niveau du décret encadrant la DSN et d'expertiser un élargissement à l'Unédic, et, sans attendre, d'améliorer la diffusion des données reçues par Pôle emploi à l'Unédic.

La Mission réitère les recommandations du rapport de l'IGAS et insiste sur l'amélioration du suivi et de la diffusion des données relatives au CDDU, depuis la déclaration jusqu'à la diffusion statistique. Elle recommande que les données issues de la mention « contrat d'usage » dans la DSN transmises par tout employeur fassent l'objet de travaux de fiabilisation, en améliorant le contrôle de qualité sur cette donnée (métier exercé, code APE de l'établissement). Elle recommande d'autre part une diffusion régulière de ces données et un meilleur partage de cette donnée entre les institutions publiques en charge du pilotage et des statistiques du système d'information sur le marché du travail et l'emploi, qui fait défaut aujourd'hui.

Recommandation n°1 : [La Mission réitère la recommandation du rapport de l'IGAS et insiste sur l'amélioration du suivi et de la diffusion des données sur le contrat à durée déterminée d'usage issues de la Déclaration sociale nominative et de son partage au sein du système d'information public. Cela suppose de permettre à l'Unédic d'exploiter ces données et d'engager une réflexion sur la mise à jour de la réglementation encadrant la DSN tout en poursuivant les travaux d'amélioration de la qualité des données.](#)

1.1 Une forte croissance des CDDU dans les années 2000

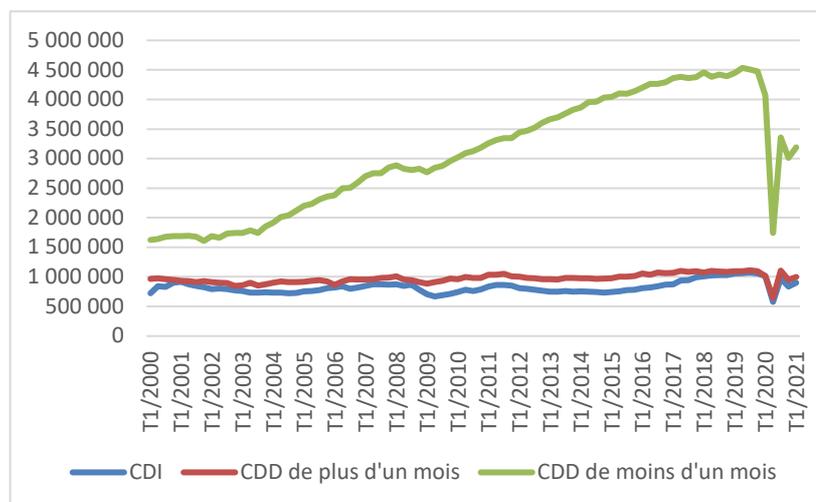
1.1.1 9,2 millions de CDDU en 2019, signés par 4,8 millions de salariés

La part des contrats courts dans les embauches a fortement augmenté depuis 2000 et représente deux embauches sur trois en 2019 contre moins de la moitié en 2000¹³. Le nombre de CCD de moins d'un mois a été multiplié par 2,5 en 20 ans.

¹² Cf contribution de l'Unédic pour la Mission du 17 mai 2021 dans le Tome 2.

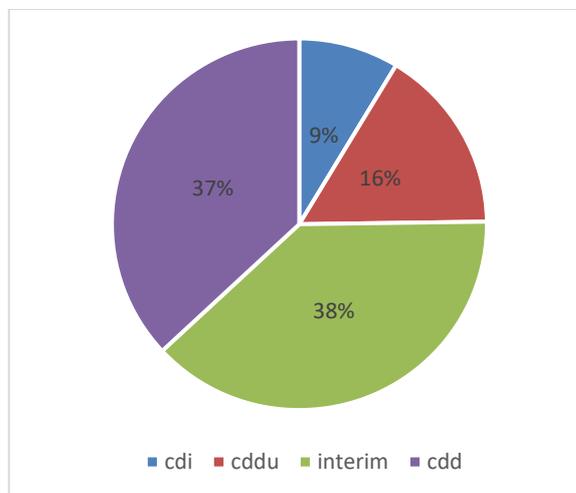
¹³ Source : Acoss, Dares, Insee, traitements Dares et Unédic et Contribution Dares pour la Mission dans le Tome 2. Les contrats courts comprennent les CDD de moins d'un mois, les contrats d'intérim et les CDDU.

Graphique 1 : Une forte croissance des embauches en CDD de moins d'un mois depuis 20 ans



Source : Mission d'après Données Acoiss-Stat-323 - <https://www.urssaf.org/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/2021/acoss-stat-n323.html>

Graphique 2 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat dans le total des embauches, tous secteurs



Source : Acoiss, DSN

En 2019, 4,8 millions de salariés, soit une personne sur cinq, ont signé au moins un contrat court, soit 9,2 millions de CDDU.

Parmi eux, deux millions n'ont signé que des contrats courts durant l'année et dans neuf cas sur dix, le nombre de contrats courts signés est relativement limité (cinq en moyenne). Les contrats courts ne permettent d'être sous contrat qu'en moyenne 1,5 mois dans l'année¹⁴.

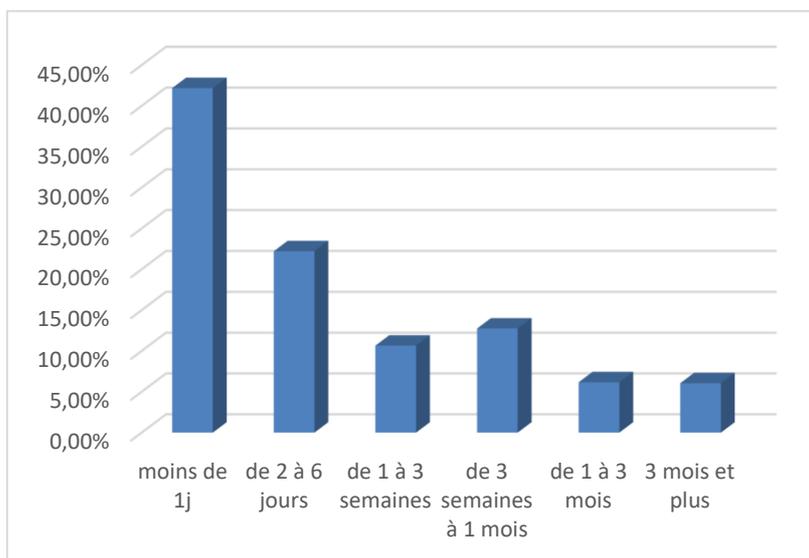
¹⁴ Contribution Dares pour la Mission dans le Tome 2 et LIMON E., mai 2021, *Qui sont les signataires de contrats courts ?*, Dares Analyses, n°25 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/qui-sont-les-signataires-de-contrats-courts>

Les deux tiers des signataires de contrats courts ont, en complément, une autre activité salariée : ils signent en moyenne neuf contrats dans l'année, dont sept courts, ce qui fait des contrats courts une fraction minoritaire de leur temps d'activité.

Par ailleurs, la durée médiane des contrats courts est passée de 20 jours en 2000 à 5 jours en 2017 et un quart d'entre eux a une durée inférieure à un jour¹⁵. La durée médiane des CDDU est de 2 jours en 2019, et 42 % ont une durée inférieure à un jour. Les professionnels du tourisme ont fait part de missions d'une durée de 1h30 (par exemple des accueils de groupes).

Cette croissance des embauches en contrats courts et la réduction de la durée de ces contrats font que leur part dans l'emploi total est relativement faible et stable : 76 % en CDI, 9 % en CDD, 2 % en intérim en 2016. Les CDD de moins d'un mois et les missions d'intérim représentent environ 3 % de la masse salariale totale.

Graphique 3 : 42 % des CDDU durent moins de 1 jour, 6 % durent plus de 3 mois



Source : Mission d'après données Acoess, DSN 2019

1.1.2 Les causes de cet accroissement sont économiques et liées à l'organisation productive

Les causes du développement des contrats courts sont économiques et partagées dans toute l'Europe¹⁶.

¹⁵ Source : Dares, DMMO (France métropolitaine, établissements de plus de 50 salariés du secteur privé, hors agriculture, hors intérim).

¹⁶ Source : Contribution Unédic pour la Mission dans le Tome 2.

Selon l'Unédic, « la tertiarisation de l'économie a favorisé l'essor des contrats courts dans les secteurs de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement, des activités et service administratifs et de soutien, de l'hébergement et de la restauration, des arts, spectacles et activités récréatives, secteurs fortement créateurs d'emplois, où le nombre de contrats de moins d'un mois a crû sensiblement. ». De même, selon l'Unédic, « la baisse des charges sur les bas salaires a certainement favorisé l'embauche en contrats courts et l'incitation à les déclarer : les exonérations de cotisations ont fait diminuer le coût à l'embauche des contrats courts et réduit l'écart de coût entre travail déclaré et non déclaré ».

La Dares avance plusieurs explications à l'usage croissant de contrats très courts¹⁷ :

- « les transformations du système productif (production en flux tendus, développement des services à la personne) ;
- une réglementation des CDD d'usage peu contraignante et des changements dans la réglementation sur l'activité réduite ayant incité davantage de salariés à accepter des contrats très courts ;
- une incertitude économique renforcée par la crise qui conduit certains acteurs économiques à limiter leurs engagements ;
- la volonté pour les employeurs de limiter les coûts en ne faisant travailler les salariés que lorsqu'ils sont indispensables à l'activité de l'établissement, l'usage de ces contrats comme période d'essai et la difficulté de recruter sur des postes présentant des conditions de travail difficiles. »

Ces hypothèses sont corroborées par une étude récente de la Dares sur l'usage des contrats courts¹⁸ : « le recours aux contrats courts répond avant tout à un besoin temporaire de main d'œuvre face à une mise en tension de l'équipe permanente, provenant d'un surcroît d'activité, d'une saisonnalité mais surtout d'un besoin fréquent de remplacements face à un absentéisme élevé de salariés, dans des contextes sectoriels où se conjuguent des conditions de travail difficiles, des obligations règlementaires, un manque d'attractivité des métiers et une concurrence entre les établissements, qui concourent aux difficultés de recrutement. Les contrats courts sont plus adaptés pour gérer la brièveté et la discontinuité de l'emploi et représentent une alternative à l'intérim ».

Ce phénomène est répandu en Europe, où les « relations suivies » sous forme de contrats à forme atypique ont émergé sur le marché de l'emploi : contrats « zéro heure », contrats « on-call », contrats d'appel, dont l'ampleur est difficile à évaluer¹⁹.

Selon l'étude Eurofound pour l'Union européenne, le « on-call working » se développe surtout au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Suède et en Italie. Les modes de régulation peuvent combiner des mesures de niveau législatif et conventionnel et l'encadrement mis en place aux Pays-Bas et en Italie a permis de réduire cette forme de relation de travail » (§ 2.2).

¹⁷ REMY V., avril 2019, *Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ?*, Dares analyses, n°019 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/comment-les-employeurs-mobilisent-ils-les-contrats-tres-courts>

¹⁸ REMY V., SIMMONET V., mai 2021, *Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés*, Dares Analyses n° 18 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-usages-des-contrats-courts>. Synthèse de 4 études comportant des entretiens réalisés en 2019 auprès de 112 employeurs et 127 salariés qui recourent ou ont recouru aux contrats courts. Cf également contribution Dares dans le Tome 2.

¹⁹ Source : Eurofound, *New Forms of Employment*, 2010, 2015, 2018. Synthèse Unédic pour la Mission. L'Unédic a également reproduit les résultats de cette étude dans le *Dossier de référence pour la négociation, novembre 2018*. L'étude n'a pas été reconduite mais on trouve des éléments sur l'augmentation des contrats atypiques en Europe, qui aggrave la fragmentation du travail, dans des études d'Eurofound plus récentes : [Evolution des marchés du travail : tendances et politiques de flexibilisation](#) (2020)

1.1.3 Le développement des CDDU est aussi imputable à l'encadrement insuffisant de la loi, du règlement et de la négociation collective

Un des motifs de la légalisation des emplois courts sous forme de CDD dits d'usage en 1982 est la lutte contre le travail dissimulé. Force est de constater que les brèches du travail dissimulé n'ont pas été colmatées et laissent passer des formes de travail très court en dehors de tout contrat. Par ailleurs, les CDDU ont un cadre, réglementaire et conventionnel mal défini auquel ni les pouvoirs publics ni les partenaires sociaux n'ont remédié, alors que les rendez-vous législatifs, réglementaires et conventionnels ont été nombreux depuis six ans.

1.1.3.1 Les brèches du travail dissimulé persistent

Comme le soulignaient les auteurs du rapport de l'IGAS précité, « par son extrême souplesse et son utilisation sur des durées extrêmement courtes, le CDDU peut être dévoyé à la couverture de travail non déclaré. En effet, nombre de CDDU ont une durée inférieure à deux jours ; or 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 », conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail : « Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. L'employeur peut donc », poursuivent les auteurs, « effectuer une déclaration préalable, embaucher le salarié qu'il ne souhaite pas déclarer sur une durée inférieure à deux jours et en cas de contrôle justifier qu'il ne lui a pas encore remis son contrat de travail ».

Cette pratique a été illustrée par de nombreux partenaires auditionnés, en prenant l'exemple des travailleurs « extras » embauchés du vendredi soir au dimanche soir : la déclaration est faite, la mission est exécutée, mais l'extra n'a pas signé de contrat de travail. L'employeur a contourné la règle mais il n'est pas exposé à des poursuites au titre du travail dissimulé car l'emploi a duré moins de deux jours.

L'IGAS recommandait en 2015 la transmission d'un contrat dès l'embauche, sans attendre le délai de deux jours, ce que la loi n'a pas modifié. Ce délai légal de deux jours ouvre donc une brèche au travail dissimulé. Même si les contournements et « l'intention de ne pas se soumettre aux obligations du code du travail, comme si ces contrats ne comptaient pas » comme le souligne la direction générale du travail (DGT) interrogée par la Mission, restent de pratique courante, et même si l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ouvre droit à une indemnité à la charge de l'employeur dès lors qu'il y a eu méconnaissance de l'obligation de transmission dans les deux jours ouvrables²⁰, la Mission considère que la loi ne peut maintenir cette source de travail dissimulé et réitère la recommandation formulée par l'IGAS, en l'assortissant d'une expertise sur la mise en place d'une plateforme numérique.

Recommandation n°2 : [Modifier l'article L.1242-13 du code du code du travail « le contrat de travail est transmis au salarié dès le commencement du travail » et expertiser la mise en place d'une plateforme numérique.](#)

²⁰ Article L. 1245-1 « la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article [L. 1242-13](#) ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».

1.1.3.2 Des rendez-vous législatifs, règlementaires et conventionnels manqués après 2015

2015 est la première année qui suit la suppression de l'Annexe IV de la convention du régime d'assurance-chômage spécifique aux intérimaires et aux intermittents (hors ouvriers, techniciens et artistes du spectacle), définis comme des « salariés dont les activités professionnelles s'exercent, en raison de la nature même de ces activités, d'une manière discontinue et irrégulière dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, généralement courts, avec un ou plusieurs employeurs, en alternance avec des périodes de privation d'emploi ».

2015 est une date clé puisqu'elle marque tout à la fois :

- la première année qui suit la suppression de l'annexe IV, retirée pour trois raisons que rappelle l'Unédic :
 - l'harmonisation de la réglementation générale et des règles spécifiques de l'annexe IV (suppression des seuils de cumul...);
 - la population difficilement identifiable en raison de l'absence de contrat de travail spécifique formellement mentionné dans l'annexe : en 2012, l'Unédic comptait 25 000 « salariés dont les activités professionnelles s'exercent, en raison de la nature même de ces activités, d'une manière discontinue » indemnisés selon ce régime²¹ ;
 - le manque d'équité entre salariés, reprenant les observations de la Cour des comptes ;
- la loi 2015-944 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite Loi Rebsamen, qui conforte le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle²² et invite les représentants des employeurs et des salariés du spectacle à réviser la liste des emplois pouvant être pourvus en CDDU. A ce titre, de nombreux accords dans le spectacle ont été conclus en 2015-2016 ;
- la publication du rapport de l'IGAS sur l'évaluation des CDDU en décembre 2015, comportant 19 recommandations, soit 5 de nature législative et 14 de niveau conventionnel et/ou règlementaire ou administratif, dont la Mission constate que la plupart n'ont pas été suivies (cf annexe).

Depuis 2015, la Mission constate des rendez-vous manqués, entre le législateur, l'exécutif et les partenaires sociaux, à l'exception toutefois de 2018 où législateur et partenaires sociaux se sont emparés du sujet des contrats courts, sur le thème de la lutte contre la précarité et pour l'emploi durable.

Ainsi, en 2016-2017, l'activité législative et conventionnelle a été intense, mais périphérique au CDDU :

- la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi Travail » s'est concentrée sur la modernisation du dialogue social et de la sécurisation des parcours professionnels en instituant la négociation collective annuelle obligatoire et en confortant et en restructurant les branches²³. Des accords ont été signés dans le tourisme ou le transport routier par exemple. Mais cet objectif n'a pas empêché la prolifération des

²¹ Pôle emploi comptait 27 000 allocataires en 2013 et 24 000 en 2014.

²² Le régime particulier des salariés des entreprises du spectacle remonte à une ordonnance du 27 septembre 1967.

²³ Cf Communiqué de presse de la ministre du travail : « Le rôle des branches, essentiel pour garantir un socle de droits pour les salariés et réguler la concurrence entre les entreprises, est défini pour la première fois dans la loi et les branches seront rendues beaucoup plus visibles et dynamiques. Les branches professionnelles seront confortées par une restructuration drastique pour passer de 700 à 200 branches en 3 ans ».

CDDU. En effet, selon les explications de la DGT²⁴, « les objectifs gouvernementaux de restructuration des branches professionnelles consistant à regrouper des ensembles conventionnels existants afin d'harmoniser les stipulations qui leurs sont attachées mettent en porte-à-faux les différences de situations entre les secteurs d'activités ». Ce point sera développé plus bas ;

- l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 permet d'aménager, par accord de branche étendu, certaines règles relatives au CDD et au contrat de travail temporaire (CTT) : durée totale du contrat, renouvellement inclus, nombre maximal de renouvellements du contrat, avec des contreparties envisageables (mais facultatives) telles que l'indemnité de fin de contrat ou la possibilité de demander la conclusion d'un CDI suivant l'ancienneté dans l'entreprise. Elle élargit l'accès au contrat de chantier ou d'opération grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir. A ce jour, précise la DGT, 22 accords ont été négociés en matière de CDD-CTT et 13 en matières de CDIC, parfois par les mêmes branches.

Mais, comme le confirme la DGT, ce sujet est déconnecté de la problématique des CDDU. Les branches qui ont recours au CDDU peuvent aussi faire appel aux outils décrits ci-dessus sous réserve qu'elles en aient l'utilité et le souhait de négocier. Certains syndicats d'employeurs auditionnés par la Mission ont fait part de leur volonté de négocier à ce sujet²⁵.

L'année 2018 s'est annoncée prometteuse : un accord national interprofessionnel explicite et volontaire sur la modération des contrats courts et deux lois traitent le sujet des contrats courts, qui conduisent à un document de cadrage pour les partenaires sociaux, mais reconnus comme difficilement tenable par la grande majorité des partenaires auditionnés :

- l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 demande aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches d'ouvrir des négociations « dont l'objectif principal est de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité ». Un diagnostic par branche est fourni à la demande par l'Unédic. La négociation sur les thèmes obligatoires, dont la modération du recours aux contrats courts, et les propositions d'évolution législative ou réglementaire sont encouragées. Sept accords de branche seront signés ;
- la loi ESSOC n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, qui s'inscrit dans la démarche de transformation de l'action publique²⁶, instaure un seul bulletin de paye si la durée du contrat est inférieure à un mois, ajoutant une phrase au 3^e alinéa de l'article L. 1242-2 sur les CDDU mais sans toucher au fond, pourtant recommandé et documenté par l'IGAS²⁷ et qui fait l'objet de la recommandation ci-dessous ;
- la Loi 2018-771 du 5 sept 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme la formation professionnelle, élargit l'accès au compte personnel de formation et en confie la gestion à la Caisse des dépôts et consignations, hors

²⁴ Audition de la direction générale du travail (DGT) et réponse au questionnaire de la Mission.

²⁵ Chambre syndicale du déménagement, SORAP et SNPA (animation commerciale).

²⁶ Cette loi repose sur deux piliers : « Faire confiance » et « Faire simple », par des dispositions visant à réduire la complexité des parcours administratifs, alléger les normes et accélérer la dématérialisation des procédures.

²⁷ « Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur »

intervention des partenaires sociaux, crée France Compétences²⁸, restructure les organismes collecteurs en 11 opérateurs de compétences et instaure le principe du bonus-malus tendant à pénaliser l'usage des contrats courts ;

- prévu par la loi, le document de cadrage du Gouvernement est transmis aux partenaires sociaux le 25 septembre 2018, avec pour objectif le retour à l'emploi stable et trois axes de réforme : le bonus-malus, le calcul du salaire journalier de référence (SJR) et la durée des droits rechargeables ;
- l'Unédic diffuse un *Document de référence pour la négociation* en novembre 2018, dans lequel figure un document complet sur les contrats courts, qui reprend largement les constats de l'IGAS²⁹.

Depuis 2019, on constate un mouvement de balancier entre acteurs, dans un contexte social et économique aggravé par la crise sanitaire :

- les partenaires sociaux, après neuf séances de négociation, signent un constat d'échec en février 2019 et en juillet le Gouvernement promulgue un décret de carence portant réforme du calcul du SJR et création d'un bonus-malus dans sept secteurs, transversaux aux secteurs éligibles au CDDU listés par décret et par convention. Ce décret sera reporté en mars puis juillet en raison de la crise sanitaire, avant d'être annulé par le conseil d'Etat en novembre 2020 (en ce qui concerne les dispositions relatives au bonus-malus)³⁰ ;
- la loi de finances initiale pour 2020 crée la taxe forfaitaire de 10 € sur les CDDU pour toutes entreprises et tous secteurs (éligibles ou non au CDDU), qui sera abrogée par la loi de finances rectificatives du 30 juillet 2020 en raison de la crise sanitaire ;
- par ailleurs, pour réduire les conséquences de la crise sanitaire, le Parlement a habilité le Gouvernement par ordonnance du 24 juin 2020, modifiée en février 2021, à prendre des mesures d'urgence en matière d'activité partielle dans les secteurs touchés afin de limiter les fins et les ruptures de contrat de travail et définit par décret des taux majorés dans les secteurs du tourisme, HCR, sport culture, transport aérien et événementiel et dans les secteurs dont l'activité dépend de ceux-ci. Selon les précisions de la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), ces listes ont été élaborées en interministériel, par itérations et ajouts successifs. Cette liste converge avec celles relatives au fonds de solidarité, aux dispositifs d'exonération de cotisations sociales et à l'activité partielle et ont été complétées par décrets modificatifs, mais sans cohérence avec la liste des secteurs utilisateurs de CDDU et sans y faire référence³¹.

Là encore, ces secteurs sont transversaux aux secteurs de CDDU définis par le règlement ou les conventions et le champ de l'activité partielle ne concerne que les salariés en CDI ou en CDD en poste : les CDDU en sont exclus, par définition. La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation

²⁸ Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, France Compétences est un établissement public national à caractère administratif à gouvernance quadripartite (Etat, régions, organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, personnalités qualifiées). France Compétences a été auditionné par la Mission.

²⁹ <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>

³⁰ Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret no 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/G8TRnJYqCUtT1kqTCwac9-7mT0ji9z3kMMVYU8Jy7sc=/JOE>

³¹ Cf instruction de la DSS du 5 mars 2011 qui liste les secteurs protégés dit S1, avec ou sans référence au code NAF en fonction des secteurs <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/instruction-du-5-mars-2021.html>

professionnelle dont l'avis est visé dans chacune des ordonnances, ne s'est pas exprimée sur le champ des salariés concernés, laissant hors champ les CDDU³².

- Le décret n°2020-1785 du 30 décembre 2020 institue une aide exceptionnelle de l'Etat dit « prime exceptionnelle précaires » prenant la forme d'une garantie de revenus 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'activité des intéressés aient été réalisées sous forme de contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim³³.
- Le 17 novembre 2020, deux propositions de loi identiques pour une reconnaissance de l'activité des intermittents du travail de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel, rédigée par M. MBAYE, député du Val-de-Marne et M. IACOVELLI, sénateur des Hauts-de-Seine, sont enregistrées par chacune des présidences des deux Chambres. La proposition de loi prévoit une aide de l'Etat pour ces « professionnels employés en CDDU » et rétablit le statut particulier antérieur à la réforme de l'assurance-chômage de 2014, c'est à dire une annexe au règlement d'assurance-chômage à l'image de celle dont bénéficient les intermittents du spectacle.

Recommandation n°3 : **Faire le bilan de l'application de la loi ESSOC du 10 août 2018 sur le bulletin unique mensuel émis par l'employeur lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois.**

1.2 Les signataires de CDDU sont concentrés dans une dizaine de secteurs

La liste règlementaire des 15 secteurs, auxquels s'ajoutent une quinzaine de secteurs déterminés par convention collective, ne constitue pas une base statistique suffisante pour établir des constats chiffrés. En effet, d'une part la liste règlementaire est transversale aux branches et secteurs au sens statistique et d'autre part les conventions collectives se réfèrent aux codes d'activité, au cas par cas et en fonction du périmètre couvert par les signataires et adhérents aux accords. C'est par approche empirique et non codifiée que l'on peut déterminer le poids de « secteurs » dans le recours aux CDDU.

1.2.1 Une dizaine de secteurs concernés

Sur un total de 9,2 millions embauches en CDDU, 3,9 millions sont signés dans les arts et spectacles couverts par les annexes VIII et X du régime d'assurance-chômage (secteurs 59, 60 et 90). Le secteur le plus utilisateur, après les arts et spectacles, est un secteur au contour flou « Activités liées à l'emploi (secteur 78) », puis viennent les hôtels-café-restaurants, les études et sondages, les services à la personne, l'enseignement hors Education Nationale, les foires, salons et congrès, les activités des sièges sociaux, les activités des organisations associatives, le secteur du sport et les casinos.

³² Avis CNNCEFOP du 12 juin 2020 et du 15 janvier 2021.

³³ Prolongé jusqu'en août 2021 par décret 2021-673 du 28 mai 2021 www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043547056

Tableau 1 : Nombre de CDDU signés en 2019, par grands secteurs

Secteur d'activité (NACE88)	en 2019	Part dans l'ensemble
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle	2 369 792	25,67%
59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	1 262 062	13,67%
78 Activités liées à l'emploi (agences de placement de main d'œuvre et « autres »)	958 752	10,38%
56 Restauration	927 825	10,05%
73 Publicité et études de marché (agences de publicité, études de marché et sondages)	632 663	6,85%
55 Hébergement	549 367	5,95%
88 Action sociale sans hébergement (services à la personne)	447 773	4,85%
85 Enseignement	413 534	4,48%
82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (essentiellement foires, salons professionnels et congrès)	309 458	3,35%
94 Activités des organisations associatives	291 503	3,16%
60 Programmation et diffusion	278 335	3,01%
70 Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	193 394	2,09%
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	154 081	1,67%
92 Organisation de jeux de hasard et d'argent (casinos)	67 277	0,73%
Autres secteurs	377 507	4,09 %
Total	9 233 323	100 %

Source : AcoSS, DSN 2019

Les embauches en CDDU représentent 16,13 % de l'ensemble des embauches (soit 9,2 millions sur 57,2 millions). Elles sont concentrées à 96 % dans 14 secteurs dont près de la moitié dans les arts et spectacles (qui regroupent les secteurs 90, 59 et 60). Les 73 autres secteurs ne comptent que 4 % des embauches en CDDU. Les embauches en CDDU sont globalement deux fois plus nombreuses que les embauches en CDI (4,9 millions). Avec les contrats en intérim, elles représentent plus de la moitié du total des embauches (54,41 %).

L'approche par le volume d'embauches, très important du fait de la faible durée des contrats et du phénomène massif des réembauches, permet de hiérarchiser les secteurs³⁴.

Ces données proviennent des déclarations sociales nominatives où sont mentionnés les CDDU, remplies par chaque employeur et portent sur l'année 2019. La classification correspond au code d'activité principale tel qu'enregistré dans la DSN et regroupés par secteur à des fins statistiques. Ces regroupements ne sont pas homogènes avec la notion de branche professionnelle et de secteur au sens de la négociation collective. Les données quantitatives disponibles sont une approche de la situation des secteurs que la Mission, avec l'aide des services du ministère, de l'AcoSS, de l'Unédic et de Pôle emploi, a mises à jour à partir des travaux réalisés par les auteurs du rapport de l'IGAS. La précision sur les concepts et leurs limites ci-dessous est un préalable indispensable.

En annexe sont reproduits les portraits de huit principaux secteurs concernés par les CDDU selon une nomenclature plus fine, avec la référence aux conventions collectives et les données chiffrées disponibles fournies en particulier par l'AcoSS³⁵.

³⁴ L'AcoSS n'a pu dans les temps impartis des données détaillées sur les effectifs concernés.

³⁵ Cf Portraits de branche en annexe : HCR, Services à la personne, enseignement, études et sondages, sport, foires-salons-congrès, services de déménagement, tourisme-voyage-événementiel.

1.2.2 Le difficile repérage des secteurs utilisateurs de CDDU

1.2.2.1 Les branches professionnelles et les branches d'activité

- **La branche professionnelle au sens du droit du travail** regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Le rôle de la branche professionnelle a été précisé par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 24) : « Art. L. 2232-5-1.-La branche a pour missions : «

-1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires [...], de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité [...] et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée [...];

« 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

« 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. »

- **La branche d'activité au sens de l'INSEE** regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits ou produisent des services qui appartiennent au même code de la nomenclature d'activité économique considérée (code APE, identique au code NAF).

La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), régulée par la DGT et référencée par rapport au code APE/NAF de la branche d'activité au sens de l'INSEE.

1.2.2.2 Les secteurs d'activité et les secteurs recourant au CDDU

Le secteur **d'activité** au sens de l'INSEE regroupe les entreprises qui ont la même activité principale³⁶. Cette classification est utilisée dans les tableaux ci-dessus et en annexe, identifiée dans la déclaration sociale nominative que l'employeur transmet à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales.

Les secteurs recourant au CDDU sont soit :

-définis par le décret (D.1242-1), dont la liste *sui generis* ne concorde pas avec les notions de secteur au sens de l'INSEE ;

-déterminés par les conventions collectives et donc référencés par rapport aux codes NAF ;

- ou utilisés de fait sans référence à l'une ou l'autre de ces listes.

³⁶ Les secteurs comportent 5 niveaux d'APE emboîtés : 21 sections, 88 divisions (NACE 88), 272 groupes, 615 classes, 732 sous-classes (NACE 732).

Le tableau ci-dessous donne une idée de la complexité des nomenclatures et de l'absence de convergence exacte entre secteurs au sens statistique et branche ou secteur au sens conventionnel.

Généralement, les données disponibles par secteur au sens statistique ne vont pas au-delà d'une nomenclature à 2 chiffres (NACE 88), trop agrégée pour discerner les différents secteurs concernés par les CDDU. Il existe néanmoins des études quantitatives ou qualitatives bien documentées, provenant de la Dares, de l'Unédic, mais aussi du Crédoc qui sont versées au débat depuis plusieurs années.

En 2018, l'Unédic a proposé une offre de services à l'ensemble des branches, en application de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018, contenant une « analyse statistique des contrats de travail courts, les motifs de recours, le niveau de qualification et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats ».

Selon ses précisions : « l'identification précise du champ de chaque branche n'étant pas possible dans les bases de données mobilisées, le champ a été approché à partir d'une liste de codes caractérisant l'activité principale exercée (APE) des établissements employeurs. Le niveau le plus fin de la nomenclature d'activité française (NAF), soit 732 postes, permet d'approcher le champ de la branche de manière satisfaisante dans la majorité des cas³⁷. »

Malgré l'utilité de ces travaux, l'Union des entreprises de proximité³⁸ attire l'attention de la Mission sur le fait que « les données *a priori* disponibles sur le recours aux contrats courts dans certaines branches professionnelles ne sont 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. Une analyse identique était ressortie du travail mené en 2018 sur la base des données dont disposait l'Unédic. »

Tableau 2 : Les secteurs utilisateurs de CDDU

Secteur NAF par grand secteur (21 sections)	Secteur NAF à 2 chiffres (NACE 88) ou 4 chiffres (NACE 732)
Secteurs concernés par le CDD d'usage (décret ou convention) :	
A/ Agriculture, sylviculture et pêche	-
C/ Industries manufacturières	33.15 : réparation et maintenance navale - (tombé en désuétude)
F/ Construction	41 chantiers à l'étranger - (tombé en désuétude)
H/ Transports et entreposage	49.42 : services de déménagement
	52.24A : manutention portuaire
I/ Hébergement et restauration	55 : hébergement 56 : restauration, soit 56.10 "restaurants et services de restauration mobile" 56.21 "services des traiteurs" 56.29 "autres services de restauration" 56.30 : débits de boisson"

³⁷ L'année de référence des données est 2015. L'Unédic a précisé à la Mission que les rapports ont été transmis aux branches par une plateforme d'accès sécurisée et qu'elles sont propriétaires de ces rapports. L'Unédic n'a pas réalisé de suivi des accords

³⁸ U2P, auditionnée par la Mission. Cf contribution dans le Tome 2.

J/ Information et communication	58.1 : édition de livres, journaux, logiciels
	59 : Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale; 60 : programmation et diffusion (Annexes VIII et X)
K/ Activités financières et d'assurance	64 banques (faibles volumes)
	65 et 66 assistance (faibles volumes)
M/ Activités spécialisées, scientifiques et techniques	71.12 Ingénierie, études techniques
	73.11 Services des agences de publicité
	73.20 Études de marché et sondages
	79.11 Services des agences de voyage
	79.12 Service des voyagistes
	82.30 : organisation de foires, salons professionnels et congrès
N/ Activités de services administratifs et de soutien	82.99 : autres activités de soutien aux entreprises
P/ Enseignement	85 : enseignement (hors éducation nationale)
Q/ Santé et action sociale	88. Action sociale sans hébergement
R/ Arts, spectacles et activités récréatives	90 Activités créatives, artistiques et de spectacle (Annexes VIII et X)
	92 jeux de hasard casinos
	93 : activités sportives, récréatives et de loisirs, soit :
	93.1 : Activités liées au sport et centres de loisirs (sortis pour la partie sportifs professionnels et entraîneurs ; non pour la partie organisation des grandes manifestations sportives)
	93.2 Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
Associations intermédiaires	hors code APE - autorisées à embaucher en CDDU
Autres secteurs utilisateurs de fait des CDDU, hors décret et conventions	
	47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
	70 Activités des sièges sociaux (fortement utilisateur)
	78 Activités liées à l'emploi (fortement utilisateur)
	80 Enquêtes et sécurité
	81 Services relatifs aux bâtiments
	84 Administration publique
	86 Activités pour la santé humaine
	87 Hébergement médico-social
	94 Activités des organisations associatives (fortement utilisateur)

Source : Rapport IGAS 2015 et mise à jour Mission

1.3 Près de 200 000 personnes ont un recours intense aux contrats courts, dont 80 000 en CDDU

1.3.1 Vu des salariés : la récurrence des emplois en CDDU : des relations contractuelles suivies, voire exclusives

La Dares a quantifié le recours aux contrats courts, vu des salariés : 4,8 millions de personnes ont signé au moins un contrat court (CDD ou mission d'intérim d'au plus 30 jours) et pour 2 millions d'entre elles, le contrat court a constitué la seule forme d'emploi salarié privé, exercé majoritairement de façon épisodique, comme une activité d'appoint ou de substitution.

Parmi les signataires de contrats courts, 200 000 personnes - soit 0,8 % des individus en emploi dans l'année- ont travaillé une durée conséquente et ne signent que des contrats courts dans l'année. Ces personnes ne connaissent qu'un nombre limité d'employeurs, de secteurs d'activité ou de catégories d'emploi. Ils sont généralement plus jeunes et un peu moins qualifiés. Ils signent en moyenne 46 contrats dans l'année, pour une durée moyenne de 4 jours par contrat et la moitié d'entre eux signent des contrats d'une journée.

Tableau 3 : Nombre de contrats et durée sous contrat(s) des individus n'ayant que des contrats courts en 2019

		Recours intense aux contrats courts	Recours limité aux contrats courts	Ensemble de la population uniquement sous contrat(s) court(s)
Répartition	Nombre	189 000	1 649 000	1 838 000
	Part en %	10%	90%	100%
Nombre moyen de contrats courts		46	5	9
Nombre médian de contrats courts		37	2	3
Durée sous contrat moyenne		201	42	59
Durée sous contrat médiane		138	23	27

Note : Sont classés en « recours intense aux contrats courts » les 10 % des salariés uniquement en contrats courts ayant signé le plus de contrats courts en 2019 (23 contrats minimum). La durée correspond au nombre de jours, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, couverts par le contrat (jours non ouvrables compris). Les quotités travaillées ne sont pas prises en compte.

Lecture : 10 % des signataires de contrats courts en signent au moins 23. Ils sont alors en moyenne sous contrat 201 jours par an. Champ : Contrats en cours en 2019, secteur privé, France hors Mayotte, hors agriculture, hors salariés des particuliers employeurs.

Source : Dares. Etude précitée : *Qui sont les signataires de contrats courts ?*, Dares analyses, mai 2021

Tableau 4 : Nombre de contrats par types de signataires intensifs de contrats courts

	Individus ayant au moins un CDD d'usage	Individus ayant au moins une mission d'intérim et pas de CDD d'usage	Individus uniquement en CDD classique	Ensemble de la population dont le recours aux contrats courts est intense
Nombre d'individus	80 000	89 000	19 000	188 000
Part	43%	47%	10%	100%
Nombre moyen de contrats signés	47	45	44	46
CDD (hors CDD d'usage)	3	3	44	7
CDD d'usage	41	-	-	18
Intérim	3	43	-	21
Durée d'un contrat en jours				
Moyenne	5	3	4	4
Médiane	1	2	2	1
9ème décile	22	7	11	12

Note : Les types de signataires représentés constituent des catégories disjointes. Un individu ayant signé au moins un contrat d'usage peut avoir signé un CDD classique ou une mission d'intérim par ailleurs. Un individu ayant signé au moins une mission d'intérim peut également avoir signé un CDD classique par ailleurs. La dernière catégorie est quant à elle uniquement composée d'individus n'ayant signé que des CDD classiques.

Lecture : 42 % des signataires intensifs de contrats courts signent au moins un CDD d'usage.

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

Source : *id*

L'Unédic a identifié et mesuré les relations suivies, soit « au moins 4 périodes de travail majoritairement de moins d'1 mois chez le même employeur sur une durée minimale de 6 mois qui peuvent être relativement durables³⁹ ». Elles concernent environ 400 000 personnes, dont deux tiers sont des femmes et un quart a moins de 25 ans. 40 % de ces relations recouvrent majoritairement des contrats d'une semaine ou moins et 53 % de ces relations portent sur plus de 10 contrats. Les secteurs pour lesquels ces relations ont un poids supérieur à 2 % de l'activité sont l'hébergement et la restauration, l'hébergement médicosocial et les autres activités spécialisées scientifiques et techniques, en particulier les instituts de sondage.

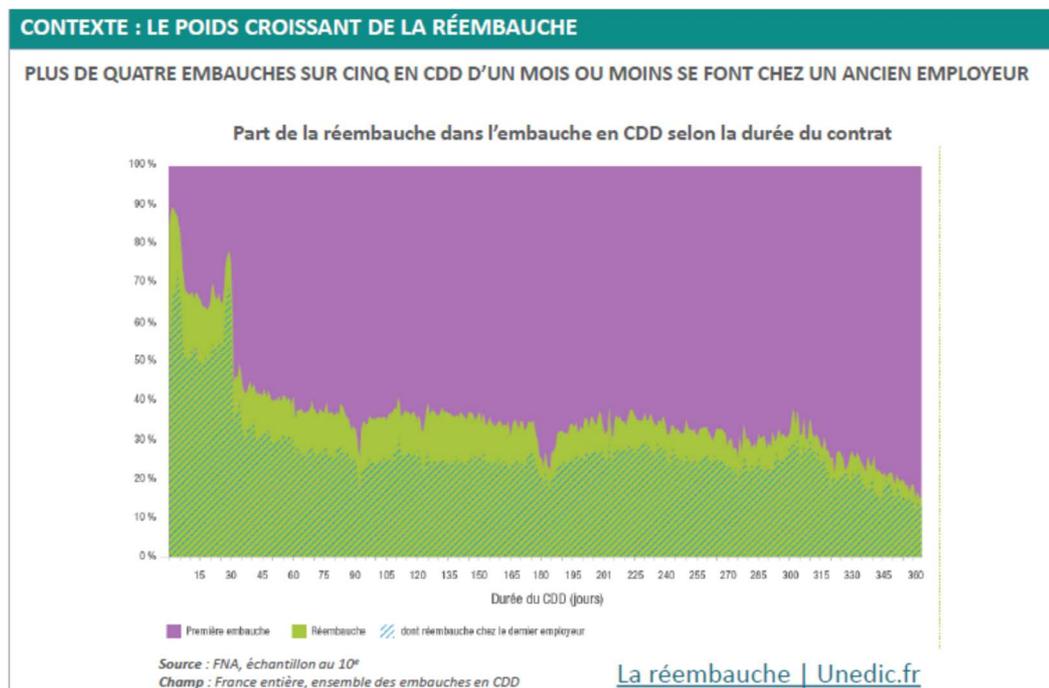
1.3.2 Vu des employeurs : les CDDU constituent un volant de main d'œuvre, avec des réembauches et de fortes rotations

Sur l'ensemble des contrats de moins d'un mois, près de deux contrats sur trois ne sont pas des contrats isolés : les embauches en CDD courts sont dans quatre cas sur cinq des réembauches chez un ancien employeur⁴⁰.

³⁹ Unédic, 2018, *L'Assurance-chômage, Dossier de référence pour la négociation, Données 2015*, <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>.

⁴⁰ La réembauche est la situation où un salarié est embauché par un ancien employeur, <https://www.unedic.org/publications/la-reembauche>, Données 2012.

Graphique 4 : Le poids croissant de la réembauche

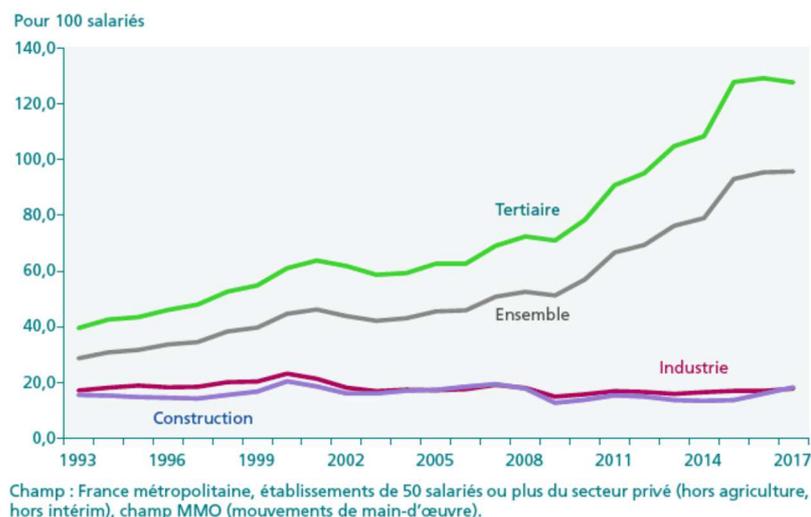


Source : <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018> et <https://www.unedic.org/publications/la-reembauche>. Unédic, Données 2012 (non mises à jour).

D'après l'Unédic, les secteurs ayant connu la plus forte augmentation de la réembauche ne sont pas seulement ceux concernés par les CDDU, mais aussi l'hébergement médico-social, les activités liées à l'emploi, le commerce de détail et l'administration publique.

La Dares mesure le taux de rotation, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, qui s'établit en moyenne à près de 100 % en 2017, contre 40 % en 2000 pour l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés. Il est particulièrement élevé dans l'ensemble du secteur tertiaire où il atteint 130 %.

Graphique 5 : Taux de rotation par secteur

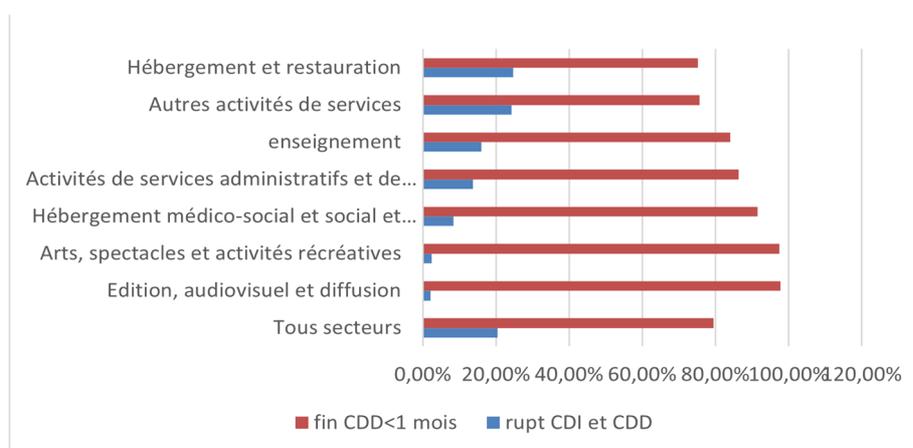


Source : MILIN K, juin 2018, CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?, Dares analyses n°26 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-026v2.pdf>

Dans le secteur des études et sondages, où le métier d'enquêteur est éligible au CDDU, la structuration de l'activité et le modèle productif « permettent aux entreprises de ce secteur de recruter rapidement et pour de courtes durées. Ce secteur a un taux très élevé de rotation en CDD de moins d'un mois : le nombre de contrats conclus en CDD ou missions d'intérim de moins d'un mois représente environ 500 % de leur stock d'emploi salarié en CDI⁴¹ .

Tous secteurs confondus, les fins de CDD de moins d'un mois représentaient 80 % du total des fins de CDD et ruptures de fin de CDI en 2019 dans les établissements de plus de 50 salariés, soit un rapport de cinq contre un. Cette proportion atteignait près de 100 % pour l'ensemble édition, audiovisuel, diffusion, arts, spectacles et activités récréatives, et près de 92 % pour l'ensemble hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, mais 75 % pour l'hébergement et la restauration :

Graphique 6 : Part des fins de CDD de moins d'un mois et des ruptures de CDI ou fins de CDD de plus d'un mois par secteur en 2019



Source : Mission d'après Données Dares : Sorties par secteur en 2019 (ruptures et fins de contrats)

Les secteurs qui contribuent le plus à ce phénomène peuvent être appréhendés à partir de ceux dont le taux de séparation est supérieur à 150 % et entrant dans le champ d'application du bonus/malus (cf infra).

Tableau 5 : Taux de rupture moyen par secteur

Taux de rupture moyen par secteur	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%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	176%

Source : fins de contrat donnant lieu à inscription à Pôle emploi rapportées à l'effectif, y c. fins de missions d'intérim, hors intermittents du spectacle - DGEFP pour la Mission

⁴¹ Unédic, 2017 et Annexe : Portraits de branche : Etudes et sondages

Ce mode de séparation de la main d'œuvre, caractéristique d'une facilité de gestion en fonction des flux d'activité, s'est tari depuis la crise sanitaire, où l'on compte 600 000 ruptures de CDI au deuxième trimestre 2020 contre 900 000 au deuxième trimestre 2019, et 2 millions de fins de CDD inférieurs à un mois contre 4,4 millions⁴². Les sorties de contrats courts ont diminué de plus de la moitié avec la crise sanitaire, miroir de la chute du nombre d'entrées, et cause de l'afflux de demandeurs d'emploi provenant de CDDU depuis le début de la crise sanitaire.

En conclusion, le recours intense aux contrats courts concerne près de 200 000 personnes, utilisatrices exclusives de contrats courts, réitérés auprès du même employeur, qui embauche le personnel « permanent » en CDD ou en CDI d'une part et les extras, intermittents, journaliers, « free » « accompagnateurs, tour leaders » d'autre part, pour les réalisations d'actions temporaires liées à l'activité.

1.4 Une précarité largement vécue, mais aussi relativisée

La Mission a auditionné les différents interlocuteurs dans le but de mieux comprendre et identifier les spécificités, les attentes et les valeurs des partenaires, salariés et employeurs, concernés par les CDDU.

Sous certaines conditions, les relations contractuelles particulières établies dans le cadre des CDDU semblent avoir la faveur de l'employeur et du salarié : excellence, savoir-faire, performance et défi de la concurrence sont souvent évoqués par les intéressés et sont le dénominateur commun de l'organisation productive des secteurs concernés par les CDDU.

1.4.1 Des métiers spécifiques, porteurs de satisfactions mais aussi d'insatisfactions

La Mission a tenté de mieux cerner le ressenti de métiers, mais surtout les satisfactions ou insatisfactions liées à leur exercice, au travers des auditions des acteurs, et le ressenti de la précarité.

Dans le vaste secteur des hôtels-café-restaurants, les partenaires ont mis en avant le métier particulier de *restaurateur dans l'événementiel*, le « banqueting », une réalité de terrain bouleversée par la crise sanitaire, qui n'est pas reconnue dans les différents référentiels et en particulier dans le référentiel de certification des métiers⁴³. A ce métier sont liées les caractéristiques de compétence, de savoir-faire et d'excellence, mais aussi de réactivité et de disponibilité. Les interlocuteurs auditionnés parlent de « passion », de « magie » : « il faut garder la magie » de l'événementiel⁴⁴, à l'instar du collectif des prestataires foires et salons, personnel et employeurs, qui apprécie la polyvalence, la capacité d'adaptation ou encore la construction de réseaux professionnels.

⁴² Calculs Mission d'après données Dares : sorties par secteur en 2019 et 2020 (ruptures et fins de contrat).

⁴³ Etablies et actualisées par France Compétences. Cf § 3.2.

⁴⁴ Audition des Traiteurs événementiels de Paris et des Traiteurs de France.

Dans les métiers de l'événementiel, qui comprennent les intermittents de l'événementiel - technicien son, tapissier, peintre, traiteur, électricien, régisseur, designer, enseignante, imprimeur, standiste, chef hôte et hôtesse, responsable de logistique et de manutention, renforts techniques - la polyvalence et la capacité d'adaptation, la multiplication des expériences et la construction d'un carnet d'adresses et d'un réseau professionnel apparaissent comme les principaux critères mis en avant... La mission en CDDU semble d'autant plus appréciée qu'elle est souvent réalisée dans des conditions d'exception en termes d'horaires, de durée et quelquefois dans des contextes politiques, sociaux ou diplomatiques sensibles.

La fédération des métiers de l'intermittence – tourisme, événementiel, culture - regroupe les métiers variés : accompagnateurs de voyage, « tour leaders », directeurs et chargés de projet, logistique et production, guides-conférenciers, agents d'accueil (hôtesse), régisseurs, superviseurs et coordonnateurs d'événements, animateurs, embauchés en CDDU, éventuellement en mission d'intérim, si la prestation se réalise effectivement et pour le temps de la mission (1h30 pour un accueil à l'aéroport, 3 semaines pour un accompagnateur de croisière)⁴⁵.

Dans les métiers du « guidage », les représentants des guides interprètes conférenciers font part de la particularité de leurs métiers. Ils sont reconnus par la carte professionnelle de guide conférencier délivrée par la préfecture en tant que profession réglementée, encadrée et gérée par le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, ils proviennent de formations diverses (enseignement, histoire, langue...), n'ont pas de qualification ou de diplôme spécifique tout en pouvant acquérir la validation des acquis de l'expérience. Les témoignages recueillis font part d'insatisfaction à double titre : d'une part l'offre de formation continue est peu adaptée à leurs besoins de maintien ou de développement de leurs compétences, d'autre part l'obtention de la carte professionnelle ne donne pas une garantie suffisante pour l'exercice de leur activité, du fait d'une concurrence non régulée et souvent déloyale. L'inadaptation de la formation est développée ci-dessous, sous un angle plus général (§ 3.2). Les revendications particulières des guides interprètes ont conduit le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance et le ministère de la Culture à monter un groupe de travail partenarial sur la situation des guides conférenciers⁴⁶.

En conclusion, les principales satisfactions évoquées sont la multiplicité et la variété des contacts, la richesse des expériences et du savoir-faire acquis, mais aussi un sentiment de liberté dans le choix des missions et dans l'organisation du travail.

La concurrence, nationale et internationale, est vécue comme stimulante et vecteur de performance, mais aussi comme une pression constante sur les prix. Toutefois, la concurrence apporte le sentiment de participer à l'excellence française et à la réussite d'événements engageant la renommée de la France (COP 21, salons de l'aéronautique ou de l'agriculture, prochains Jeux Olympiques de 2024). Mais elle est aussi vécue comme une tension permanente : les services de déménagement, la manutention portuaire ou les traiteurs de l'événementiel ont un modèle économique où la part de la main d'œuvre dans les coûts est très élevée. Les instituts d'études et de sondage répondent à des appels d'offre où, parmi les critères de sélection retenus par le donneur d'ordre, le critère prix, soit le coût de la main-d'œuvre, est le plus important. Elle est aussi une alerte, avec le revers du travail déloyal, voire illégal, ou une menace, quand l'offre française risque de disparaître ou de baisser de qualité avec la concurrence de la main d'œuvre étrangère.

⁴⁵ Fédération des Métiers Intermittents Tourisme Spectacle (FMITEC), audition et table ronde organisées par la Mission.

⁴⁶ Le Gouvernement a mis en place en juin 2020 un groupe de travail interministériel (ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, ministère de la Culture) auquel sont associés les dirigeants des organisations professionnelles représentant les guides-conférenciers. Cf contribution de la Direction générale des entreprises (DGE) dans le Tome 2.

Les principales insatisfactions sont le manque de reconnaissance, le sentiment d'être les oubliés de la crise sanitaire, que ce soit au plan de la représentation, de la chute d'activité, avec l'arrêt des embauches, et pénalisés au plan financier, étant exclus du bénéfice de l'activité partielle, de « l'année blanche » ou du Fonds de solidarité. Mais ces situations de travail sont surtout un condensé de précarité financière, statutaire et sociale.

1.4.2 Des situations particulièrement précaires

A la lumière de la crise sanitaire, la Mission nuance et met à jour au travers des auditions ce que la Dares a analysé au travers de l'appel à projet de recherches 2018-2020 *Quels usages des contrats courts ?*⁴⁷. Le résumé de l'étude, reproduit ci-dessous, souligne les situations de précarité du côté des salariés, tenant aux conditions de travail, avec des exceptions dues aux choix de vie ou des souhaits ou nécessités de compléments de revenus. Elle insiste sur le recours aux contrats courts comme une réponse de facilité à une gestion des ressources humaines plutôt déficiente

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.

Source : Dares, Etude citée

⁴⁷ REMY V., SIMMONET V., mai 2021, *Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés*, Dares Analyses n° 18

Le vécu de la précarité est très divers et fortement lié à la crise sanitaire mais aussi aux conditions d'exercice des missions en CDDU.

Les interlocuteurs de l'administration et les partenaires sociaux déplorent unanimement la situation de précarité vécue par les travailleurs en contrats courts et en particulier en CDDU. La multiplication des contrats courts est considérée par les pouvoirs publics comme un « enfermement des salariés concernés dans une forme de précarité consistant à alterner durablement contrats de courte durée et périodes de chômage »⁴⁸. Pour la DGT, « 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. »

En 2018, sous l'impulsion de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance-chômage, 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.

Enfin, dans un communiqué commun, du 23 février 2021, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) ont 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. »

Au niveau sectoriel, des collectifs se sont créés en pleine crise sanitaire et ont pour objet de lutter contre la précarité représentée par les CDDU : ainsi le Collectif des précaires de l'hôtellerie, de la restauration et de l'événementiel (CPHRE), créé le 9 avril 2020 et l'Organisation du personnel de la restauration dans l'événementiel (OPRE), plaident pour la reconnaissance du statut de précaire et d'un retour à l'Annexe IV. Il en est de même de la Fédération des Métiers Intermittents - Tourisme - Evènementiel – Culture, créée en mai 2020 et du Collectif Prestataires foires et salons, qui rassemble des Bureaux d'études et prestataires, des intermittents, des indépendants et des auto-entrepreneurs.

Tous ces groupes ont été auditionnés par la Mission, et certains d'entre eux ont été auditionnés préalablement par les parlementaires dans le cadre de travaux menés pour l'élaboration de la proposition de loi.

Enfin, les représentants CFTC de l'enseignement privé libre (SNEPL-CFTC), dont le secteur est éligible au CDDU de par le règlement⁴⁹ ont fait part dans leur courrier à la Mission de leur souhait « 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 »⁵⁰.

⁴⁸ Audition DGEFP du 23 mars 2021

⁴⁹ L'enseignement figure au 7^e alinéa du décret fixant la liste des secteurs éligibles

⁵⁰ Ces propos ont été énoncés dans l'audition qui a suivi – cf Contribution SNEPLCFTC en annexe

1.4.3 Dans certains cas, les CDDU représentent un rempart contre le travail dissimulé et un revenu, principal ou un appoint, indispensable

Selon certains interlocuteurs, le CDDU serait un progrès par rapport à la pratique du travail dissimulé.

Selon le témoignage d'un maître d'hôtel, « la situation des extras en CDDU, 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.⁵¹ »

Pour le collectif des prestataires foires et salons, « Les contrats courts ne représentent pas une inquiétude ou un sentiment de travail précaire ». (cf contribution Collectif Prestataires foires et salons en Tome 2).

Dans de nombreux secteurs et en premier lieu le large secteur des services à la personne, qui concernent 1,8 million de salariés pour 2 millions de particuliers employeurs, la contractualisation des missions exercées auprès des particuliers au moyen des CDDU (majoritaire concernant les gardes d'enfants, mais aussi via des CDD ou des CDI concernant l'entretien de la maison ou l'assistance aux personnes âgées) est avant tout une lutte, réussie, contre le travail dissimulé : selon la Fédération des services à la personne auditionnée par la Mission « C'est un modèle qui marche, avec une réduction progressive du travail au noir » et pour la FESP, les vrais perdants dans la crise sont ceux qui travaillent au noir ».

Dans le secteur du déménagement, dont les représentants ont signé une convention interministérielle sur la lutte contre le travail illégal en 2012⁵², la signature de CDDU est également un rempart contre le travail dissimulé et représente une alternative à la précarité. Pour les représentants de la Chambre syndicale du déménagement, l'embauche en CDDU est un gage de sécurité pour le personnel comme pour le client. Dans un marché très concurrentiel où la pratique du travail non déclaré est majoritaire et tire les prix vers le bas, le recours au CDDU est synonyme de lutte contre la précarité que représente le travail au noir.⁵³

Par ailleurs, nombre d'interlocuteurs soulignent l'avancée représentée par les CDDU pour les jeunes, qui voient dans la signature de CDDU des gages de revenu d'appoint, de sécurité, d'expérience et de projection dans la vie professionnelle. Pour eux, la signature de CDDU est l'antidote à la précarité. Les représentants de Traiteurs de France parlent de « contrat liberté » : le salarié choisit son travail – jeunes qui veulent payer leurs études, prévoir leurs vacances, jeunes retraités pour améliorer leur retraite »⁵⁴.

Le salaire des CDDU peut représenter un revenu largement supérieur au SMIC, ou un appoint au revenu apprécié voire indispensable.

Dans la restauration, le tourisme ou l'événementiel, les salaires des CDDU sont relativement élevés. Selon le témoignage du Collectif des précaires de l'hôtellerie, de la restauration et de l'événementiel, « les conventions collectives prévoient des rémunérations horaires pour les extras supérieures à celle des personnels fixes ».

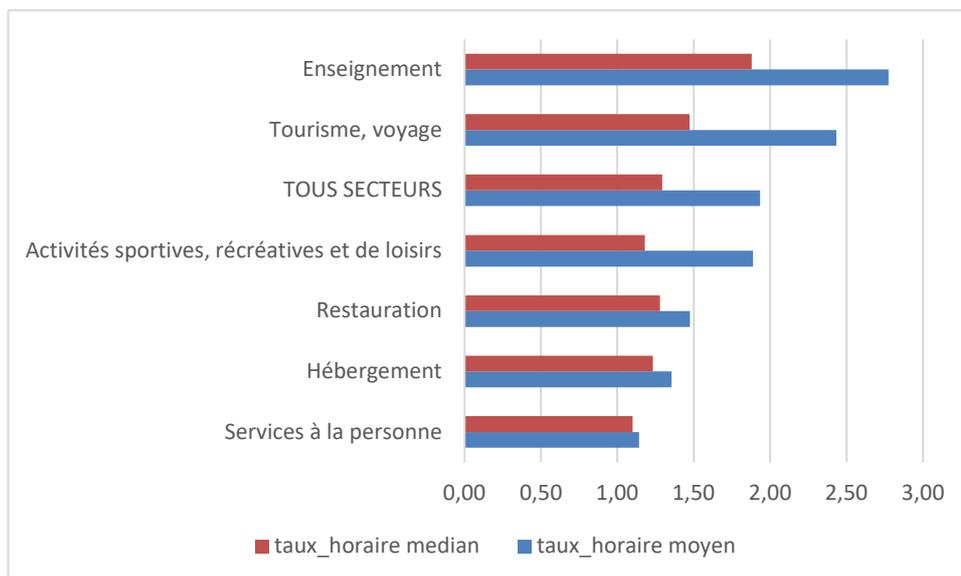
⁵¹ Courrier transmis à la Mission par Traiteurs de France, à la suite de l'audition conjointe avec le GNI, Traiteurs de France et les Traiteurs de Paris – cf Contribution Traiteurs en Tome 2.

⁵² Convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du transport de déménagement, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CNP_demenagement.pdf

⁵³ Ces trois secteurs cités font partie de la liste figurant dans le décret fondateur de 1982. Cf Annexe.

⁵⁴ Audition conjointe des Traiteurs événementiels de Paris et du Groupement national des indépendants-HCR

Graphique 7 : Taux horaire des CDDU dans les principaux secteurs



Légende : le taux de salaire horaire correspond à l'assiette déplafonnée divisée par le nombre d'heures rémunérées. Il est exprimé par rapport au SMIC.

Source : Mission d'après données Acoess 2019

De même, le recours au CDDU constitue un revenu d'appoint lorsque celui-ci est exercé en complément d'autres sources de revenus, en particulier des pensions de retraite (à l'exemple des militaires en retraite dans les services de déménagement), mais aussi des revenus issus d'activités exercées à temps partiel ou sous le régime d'auto-entrepreneur.

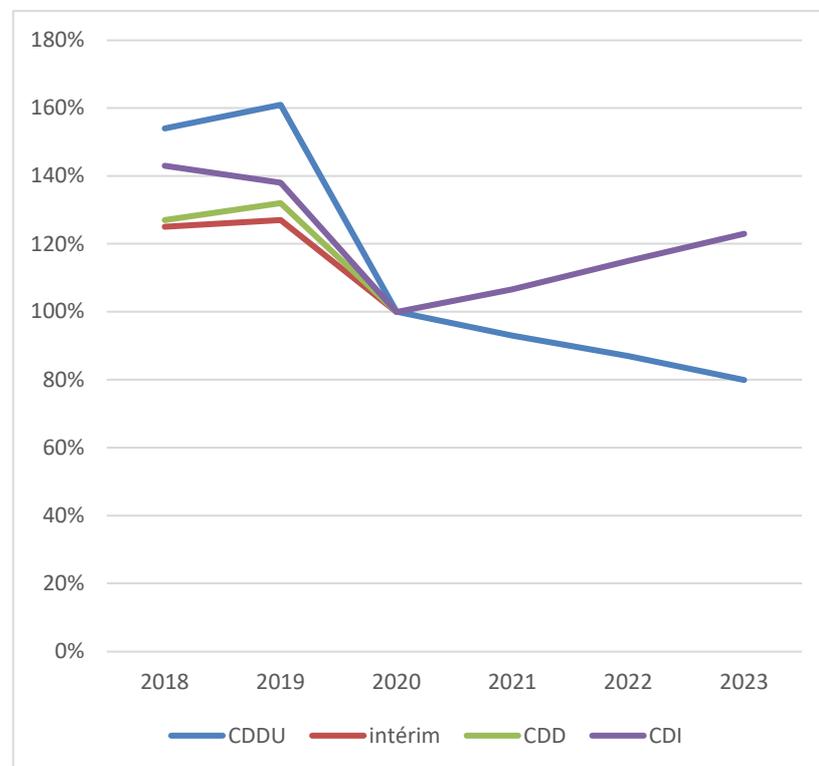
Les CDDU ne sont donc pas entièrement synonymes de précarité.

2 REGULER LE RECOURS AUX CDDU EN FIXANT UN SOCLE LEGAL, EN TROUVANT DES SOLUTIONS ALTERNATIVES ET EN DISSUADANT FINANCIEREMENT, TOUT EN REpondANT AU PREALABLE A L'URGENCE

Réguler le recours aux CDDU, en répondant au préalable à l'urgence, en fixant un socle législatif et en recherchant tout à la fois des solutions alternatives sécurisantes et des solutions d'autofinancement au sein du régime d'assurance-chômage font l'objet de cette deuxième partie.

La Mission estime que la régulation du recours aux CDDU doit entraîner une réduction du nombre global d'embauches en CDDU de 20 % en 3 ans.

Graphique 8 : Vers un objectif de réduction de 20 % des embauches en CDDU d'ici 3 ans



Les embauches en CDDU ont progressé de manière continue jusqu'en 2019 contrairement aux CDI.

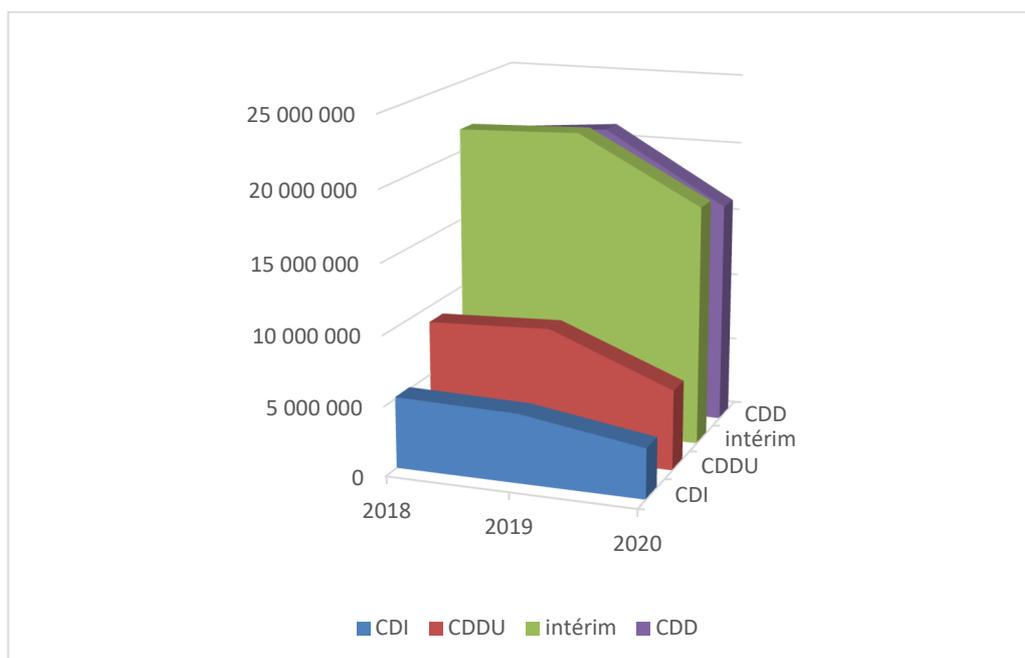
Au regard des mesures de régulation recommandées dans ce rapport, l'objectif est de passer de 100 % en 2020 (année de référence et derniers chiffres connus) à 80 % en 2023, soit une baisse de 20 % en 3 ans.

*Source : 2018 à 2020 : Données AcoSS (DSN) pour CDDU, intérim, CDD et CDI
2021 à 2023: Estimation Mission des CDI d'après AcoSS Stat-323 (DPAE) mises à jour au 1^{er} trimestre 2021
<https://www.urssaf.org/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/2021/acoss-stat-n323.html> et estimation Mission pour les CDDU*

2.1 Répondre à l'urgence provoquée par la crise sanitaire

Depuis la crise sanitaire, les embauches en contrat court sont en retrait : elles sont passées de 9,2 millions à 5,7 millions entre 2019 et 2020 soit une chute de 60 %, contre 38 % pour les CDI.

Tableau 6 : Chute des embauches entre 2019 et 2020, fortement marquée pour les contrats courts



Source : Mission d'après Acoos (DSN)

Les représentants de l'Union nationale des industries de manutention dans les ports français estiment que le recours à la main d'œuvre occasionnelle employée sous CDDU affiche un recul de l'ordre de 28 % entre les années 2019 et 2020 à mettre en perspective avec une diminution de l'activité comprise entre 25 % et 30 % sur la même période de référence⁵⁵. Les représentants de l'animation commerciale estiment la baisse d'activité à 40 %, les représentants des traiteurs événementiels à 90 %.⁵⁶

Pour le bureau des intermittents du collectif des prestataires foires et salons « 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 considérés comme des profiteurs »⁵⁷.

⁵⁵ Audition UNIM et compléments post-audition.

⁵⁶ La crise a toutefois épargné le secteur de l'enseignement, soit - 15 % (contre 60 % dans les HCR), qui a fortement développé l'enseignement à distance en 2020.

⁵⁷ Déclaration à la Mission le 23 mars 2021.

Afin de compenser la baisse de revenus des intermittents due aux conséquences de la crise sanitaire, le Gouvernement a institué par décret n°2020-1785 du 30 décembre 2020 une aide exceptionnelle de l'Etat prenant la forme d'une garantie de revenus minimum de 900 € par mois, soit une prime différentielle qui comble l'écart de revenus jusqu'à un maximum de 900 €, versée par Pôle emploi 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'activité des intéressés aient été réalisées sous forme de contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim. Ce décret doit compenser l'absence de bénéficiaire de l'activité partielle et de fonds de solidarité pour les actifs précaires, en particulier les intermittents et a bénéficié, selon les informations transmises par la DGEFP, à 555 600 personnes entre novembre et mars, soit 1,5 million de primes versées, pour un montant total de 521,14 M€.

La Mission a été alertée par les interlocuteurs sur l'absence d'accès à cette prime, qui serait due à l'inadaptation du mode de calcul en nombre de jours et d'heures. N'ayant pu vérifier l'accès effectif à ce droit, elle a demandé en urgence à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion de vérifier l'effectivité de ces droits, de prévoir la rétroactivité et d'en prolonger la durée au-delà de juin et, le cas échéant, de ne pas demander le remboursement des indus⁵⁸.

Dans sa réponse, la ministre précise que le coût total est de 1 Md€ et doit bénéficier à 700 000 personnes environ. Les bénéficiaires recensés par Pôle emploi sont issus de l'ensemble des secteurs d'activité. 5 % ont reçu le montant maximum de 900 €, 7 % entre 450 et 850 €, la moitié entre 250 et 350 € et un tiers moins de 250 €. La modification du calcul d'heures demandée par la Mission augmenterait, selon la réponse de la ministre, le nombre de bénéficiaires potentiel de 35 000 personnes, un chiffre que la Mission considère comme substantiel, sans vision toutefois sur les secteurs impactés. Le gouvernement a par ailleurs prolongé le bénéfice de cette aide jusqu'à fin août 2021⁵⁹. Eu égard aux conséquences sensibles de la crise sanitaire, la Mission recommande de prolonger cette aide jusqu'à fin 2021 pour les personnes intermittentes relevant de secteurs particulièrement et durablement éprouvés, en particulier l'événementiel. Ces secteurs seraient à déterminer à partir de la liste des secteurs protégés définis dans les décrets relatifs au taux d'activité partielle majorée et au fonds de solidarité⁶⁰ et en fonction des prévisions de besoins en main-d'œuvre établis par Pôle emploi⁶¹. Le montant de l'aide serait à calculer sur une base simple, en jours ou en heures travaillés, compréhensible et acceptable par les intéressés, en prévoyant une date d'effectivité depuis novembre 2020 et un renoncement aux éventuels trop-perçus.

Recommandation n°4 : Prolonger jusqu'à décembre 2021 l'aide aux intermittents dans les secteurs particulièrement et durablement touchés par les conséquences de la crise sanitaire, en prévoyant un mode de calcul simple, compréhensible et acceptable par les intéressés, avec rétroactivité depuis novembre 2020 et renoncement aux éventuels trop-perçus.

⁵⁸ Courrier des parlementaires à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 6 avril et réponse du 7 mai. Cf Annexe

⁵⁹ Décret 2021-673 du 28 mai 2021 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043547056>

⁶⁰ Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité [à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.](#)

⁶¹ 2021, Enquête annuelle *Besoins en Main-d'œuvre*, 5 mai 2021, Pôle emploi <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>

2.2 Fixer un socle légal contraignant et efficace

2.2.1 Transcrire dans la loi la jurisprudence sur la requalification juridique du contrat

2.2.1.1 Des abus tantôt démentis, tantôt reconnus et régulés

Pour la majorité des interlocuteurs, les abus sont déniés et ils réfutent la présentation stigmatisante du déficit du régime général d'assurance-chômage. « Nous ne sommes pas des profiteurs ».

Ils réfutent également la dénomination de « permittent », dont l'image renverrait à un basculement entre emploi et chômage, dans la recherche d'un optimum financier alternant revenu du travail et allocation chômage. La Mission reproduit la définition que fait la FMITEC des permittents, « terme désignant un salarié travaillant à temps plein pour un employeur qui ne le déclare qu'à mi-temps, laissant l'assurance chômage compléter les jours manquants »⁶².

Les dérives sont toutefois largement reconnues par les partenaires et se lisent à livre ouvert dans les chiffres d'évolution des CDDU (cf § 1.1). Rappelons que la DSN prévoit la mention CDDU à titre déclaratif et donc sans contrôle du respect du critère cumulatif du secteur et du métier. A ces dérives observées, la Mission a interrogé les interlocuteurs sur les abus ressentis.

Les abus sont reconnus mais de façon limitée : les partenaires auditionnés évoquent des abus, par exemple un intermittent du spectacle, touchant l'allocation chômage et travaillant en tant que barman.

Lors de l'audition, Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) fait le constat que le régime d'assurance-chômage encourage la signature de CDDU à répétition et les consolide, par le jeu de cumul possible entre allocation et rémunération « le régime d'assurance-chômage ne fonctionne pas. Si on propose un CDI, le salarié le refusera : il préfère une succession de CDD car il aura une meilleure couverture ».

De son côté, l'agence de voyage veut des « tours opérateurs fidèles pendant 20 ans, au chômage 6 mois par an ».

Les abus sont aussi reconnus et régulés par la profession. Lors de l'audition, Syntec Conseil précise que les CDDU étaient « utilisés à tort et à travers : les personnels administratifs qui faisaient la paye des enquêteurs étaient eux-mêmes des enquêteurs sous statut de CDDU ». La convention collective a limité les emplois éligibles au CDDU aux enquêtes en face à face, caractérisées par les multi employeurs (BVA, IPSOS) et le travail à la vacation, et parallèlement un accord d'annualisation du temps de travail a complété le dispositif⁶³.

⁶² La loi du 5 septembre 2018 consacre un chapitre sur « la lutte contre la précarité et la permittance », mais n'emploie pas le terme de permittent.

⁶³ Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils IDCC 1486.

Ces abus sont aussi largement imputables au flou de la définition juridique ou conventionnelle des CDDU, qui de droit doivent cumuler les deux critères de secteur et de métiers, mais qui de fait ne répondent ni à l'un ni à l'autre de ces critères : l'Union des métiers de l'industrie hôtelière (UMIH), consciente de ces abus, souhaite ainsi retirer certains contrats administratifs ou commerciaux des cas de signature de CDDU⁶⁴. Le Medef reconnaît les dérives et souhaite les encadrer.

Les abus vis-à-vis du régime d'assurance-chômage sont par ailleurs largement démentis par les interlocuteurs du fait de l'écart entre le nombre d'heures effectivement travaillées dans le cadre de mission (en moyenne 10 heures alors que les indemnités du régime général sont calculées sur la base de 7 heures par jour), et un nombre de jours comprenant souvent des jours fériés, eux aussi non pris en compte dans le calcul de l'indemnité⁶⁵.

La Mission constate que le calcul de la durée de travail des intermittents est un talon d'Achille qui fragilise les recherches de solution. Les auteurs du rapport de l'IGAS recommandaient que les partenaires sociaux évaluent l'impact de la dérogation au principe « un jour travaillé = 1 jour indemnisé au profit du principe « une heure travaillée = une heure indemnisée » et de calculer le salaire journalier de référence sur la base de la durée légale de travail. Quant à la loi travail du 8 août 2016, elle demandait au Gouvernement de présenter au Parlement dans les neuf mois « 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 ». La Mission n'a pu prendre connaissance de ce rapport, ni même en constater l'existence.

2.2.1.2 La requalification juridique : la sanction des abus par le juge

Les interlocuteurs auditionnés ont souvent abordé le sujet de la requalification juridique, soit comme une menace, lourde de conséquences - à éviter - soit de manière argumentée et assortie de préconisations. Elle est abordée non seulement au regard de la subordination dans la relation de travail, pour laquelle l'arrêt " Uber " de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a refondé la jurisprudence, mais surtout sous l'angle du recours abusif au CDDU au regard de l'activité et de l'organisation de l'entreprise. La Mission reproduit ci-dessous la position de la DGT, qui fait une synthèse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour de cassation relative au CDDU : partant de l'ordre public fixé par la directive européenne de 1999 d'une part et le code du travail d'autre part, elle en conclut que le droit français et la jurisprudence sont contraignants, et donc suffisants. Jean-Yves FROUIN, ancien président de la Chambre sociale de la Cour de cassation et auteur du rapport sur la régulation des plateformes numériques remis au Premier ministre en décembre 2020, indique à la Mission que le contentieux de la requalification est peu abondant et que « la position du juge de requalification par rapport au CDDU est constante, mais l'application est diverse »⁶⁶.

⁶⁴ L'UMIH a été auditionnée conjointement avec le Groupement national des indépendants de l'hôtellerie et de la restauration (GNI) et le syndicat national de la restauration thématique et commerciale (SNRTC)

⁶⁵ Selon l'illustration de la FMITEC : « ceux qui sont au forfait sont déclarés entre 8 et 10 heures par jour mais travaillent au réel entre 15 et 20 heures par jour. Ce n'est pas le mode de fonctionnement des salariés du régime général. Sur une mission de 7 jours, seuls 5 jours par semaine sont pris en compte pour le cumul de nos heures alors que nous cotisons 7 jours, que deviennent ces 2 jours cotisés. »

⁶⁶ Auditionné par la mission.

https://www.Gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf

Les risques de requalification juridique du CDDU

Le code du travail et la jurisprudence française, selon le commentaire de la DGT pour la Mission, sont conformes à la directive européenne de 1999 :

La clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre européen, telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), 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 :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD ;
- la durée maximale totale de ces contrats successifs ;
- le nombre maximal de renouvellements de CDD.

La directive s'attache à prévenir non pas la conclusion de CDD mais le recours abusif à la conclusion de CDD successifs.

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 la jurisprudence de la CJUE 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, 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.

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.

Tant le droit français que la jurisprudence sont contraignants :

Le recours au CDD d'usage est soumis aux conditions suivantes :

- le recours au CDD d'usage ne peut pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente 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.

Source : d'après contribution DGT pour la Mission – cf Tome 2

La Mission a recueilli le témoignage des partenaires, qui, constatant l'abus du recours au CDDU et la sanction par le juge, émettent des propositions, invitant à dissuader le recours au CDDU en modifiant la définition légale, 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, et en aval, en matière de contentieux, à limiter l'incertitude et les effets d'une requalification notamment les conséquences financières d'une requalification en CDI d'un CDDU (limitation du délai pour agir, limitation des conséquences financières d'une requalification)⁶⁷ ».

La mission recommande d'inscrire dans la loi le cadrage établi par la jurisprudence de la Cour de Cassation et de la Cour de justice de la communauté européenne. Voir la recommandation récapitulative au paragraphe suivant.

2.2.2 Fixer un socle législatif engageant à la négociation collective

Sur la période récente, l'objectif de rationalisation des CDDU n'a jamais été affiché, ni par le Gouvernement, ni le législateur de manière explicite, ni les partenaires sociaux et ceux-ci ne se sont jamais emparés de ce sujet propre, sauf, de manière indirecte dans l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 ou la loi du 5 septembre 2018 qui ont pour objectif de réduire l'usage des contrats courts, mais pas spécifiquement des CDDU (cf § 1.1). La responsabilité des branches est généralement affichée, mais certaines branches réclament un cadrage au niveau interprofessionnel.

La réponse du Gouvernement à deux questions parlementaires « sur les avantages que présenterait le recours au CDDU pour les métiers de l'événement⁶⁸ » et « sur les mesures à adopter pour permettre au secteur de la sécurité privée de recourir aux CDDU... », résumant cette recherche inaboutie, source d'incompréhensions : la ministre du travail répond aux parlementaires que « 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, certaines règles propres au CDD afin de prendre en compte les configurations du secteur d'activité. Ainsi, sont ouvertes à la négociation les règles relatives à la durée totale du contrat, renouvellements inclus, et au nombre maximal de renouvellements ».

Depuis 1982, les avancées législatives ou réglementaires relatives au CDDU sont quasi inexistantes. L'ordonnance de 1982 codifiée en L.1242-1 créant les cas de recours aux « emplois à caractère saisonnier ou aux emplois [...] où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI... », a été enrichie d'une phrase par la loi ESSOC du 10 août 2018 « Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur »⁶⁹. Le décret initial D. 1242-1 listant les secteurs éligibles au CDDU a été enrichi en 2009 d'un quinzième secteur « activités foraines », tandis que, depuis le retrait de l'annexe IV en 2014 et la loi du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen) qui légalise les annexes VIII et X sous réserve d'accords pour encadrer les conditions de travail dans le spectacle vivant, la liste des métiers du spectacle vivant éligibles aux CDDU s'est allongée, à la faveur de chacun des 11 nouveaux accords conclus depuis cette loi. L'évolution législative, réglementaire et conventionnelle au niveau interprofessionnel récente a été décrite en première partie, tendant à constater les « rendez-vous manqués » (cf § 1.1).

⁶⁷ Cf contribution de U2P dans le Tome 2, ainsi que la contribution du SNEPL-CFTC reproduisant deux arrêts de la Cour de cassation relatifs à la requalification juridique de CDDU d'enseignant et de formateur en CDI.

⁶⁸ QSN-AN-15-5497 du 13 février 2018 et QNS-AN-15-15617 du 25 décembre 2018.

⁶⁹ L.1242-2, alinéa 3.

2.2.2.1 L'exemplarité de certaines branches et les potentialités sont réelles

Certaines branches ont conclu des accords étendus sur les sujets propres des CDDU, portant sur un encadrement de la durée totale des contrats, renouvellements inclus, du nombre maximal de renouvellements, avec des contreparties envisageables (mais facultatives) telles que l'indemnité de fin de contrat⁷⁰ ou la possibilité de demander la conclusion d'un CDI suivant l'ancienneté dans l'entreprise. Certaines branches ont, à l'inverse, cherché à adapter des CDD vers une plus grande souplesse, en application de l'ordonnance de septembre 2017. Les exemples retracés en annexe témoignent des marges réelles de négociation et de l'aboutissement de celles-ci. Il en est ainsi des HCR, dans l'enseignement privé, dans les organismes de tourisme et de voyage, la manutention portuaire et le sport.

Par ailleurs, la loi de finances pour 2020 qui instaurait la taxation de 10 € sur les contrats, exonérait « les secteurs couverts par convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux CDDU » que sont les services de déménagement, l'animation commerciale et l'optimisation de linéaire⁷¹ (cf annexe).

2.2.2.2 Mais les limites sont nombreuses

Les auteurs du rapport de l'IGAS avaient constaté, lors de leur examen fin des contenus des accords de branche, que l'encadrement des CDDU est faible : en matière de définition des métiers, des emplois, de temps de travail minimal, de rémunération, de limitation du nombre de CDDU, de leur durée et leurs conditions de succession, des délais de carence, de plafonnement de la part des CDDU dans l'entreprise et d'accompagnement des CDDU vers l'emploi stable et à temps complet par la formation et l'information sur les CDI et la priorité d'embauche, de requalification automatique en CDI ou d'obligation de proposer ou conclure un CDI au-delà d'une certaine durée de travail en CDDU et plus globalement de sécurisation des parcours au sein de la branche. Ils concluent à « l'insuffisance d'une délégation totale à la négociation collective, sans expression par la loi de principes fondamentaux clairs ni d'objectifs à cette négociation »⁷².

La Mission partage ces constats et relève de nombreuses limites au déploiement d'une négociation collective fluide en faveur de la rationalisation des CDDU.

La Mission ne revient pas sur l'impact de la crise sanitaire, la réalité des tensions économiques et du poids de la concurrence, nationale ou internationale, qui freinent la résolution du problème de la précarité intrinsèque aux CDDU, mais sur la réalité des organisations productives et des branches.

L'Unédic en 2018 a mis à disposition des partenaires sociaux, branche par branche, des bilans pour identifier et mesurer le phénomène des contrats courts. Toutefois la réalité des organisations productives dépasse le panorama des branches, pour des raisons étayées tout au long de ce rapport :

⁷⁰ Les auteurs du rapport de l'IGAS précité ont relevé des conventions collectives envisageant le versement d'indemnité de fin de contrat : - à l'issue de CDDU courts : enquêtes sondages, foires, salons, congrès, animation commerciale, optimisation linéaire, accueil événementiel, convoyage de véhicules, organisation de manifestations sportives, formation (mais non enseignement), services à la personne par des employeurs privés. Il existe quelques usages locaux pour l'hôtellerie-restauration. Ces IFC varient de 4 à 10% des salaires versés.

- à l'issue de CDDU continus et longs : il existe une indemnité de fin de collaboration, fonction de la durée travaillée (radiodiffusion, audiovisuel, chaînes thématiques et généralistes de télévision, création et événement) ou des rémunérations versées (bûcherons à la coupe). Cf page 80.

⁷¹ Annexe à l'arrêté du 27 janvier 2020 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage.

⁷² JAOUEN.V et MARIE.E, rapport IGAS précité, Les régulations contenues dans les conventions collectives de branche, § 3.2.2 (pages 78 à 83).

- Le concept de branche au sens statistique est transversal à celui de branche au sens de la négociation collective. Ainsi, dans les entreprises du tourisme et événementiel, on compte 16 code APE, 8 conventions collectives et des rattachements divers des entreprises aux OPCO en fonction de leur code APE⁷³. Également, le secteur des groupements d'employeurs est transversal à la notion de branche, d'APE et de convention collective. A l'inverse, les HCR sont regroupés en secteurs bien identifiés au niveau statistique⁷⁴, mais ils sont répartis entre plusieurs conventions collectives, plusieurs OPCO, et laissent invisibles les professions de la restauration dans l'événementiel⁷⁵. Quant au secteur de l'intérim, il semble être l'unique secteur à la fois identifié par un code APE, par la loi qui a institué les CDII, une convention collective unique et riche en matière de cadrage des contrats courts, de prévoyance et de formation.
- La notion de secteurs et de branche reste floue. L'étude et le panorama réalisés par les auteurs du rapport de l'IGAS souffrent de la faiblesse des concepts et de l'absence des grilles de correspondance⁷⁶. La mise à jour tentée par la Mission au chapitre 1 ne répond pas de manière satisfaisante aux questions quantitatives basiques que l'on se pose. Dans les cas ponctuels, les bilans annuels de la négociation de branche, obligatoires depuis la loi du 8 août 2016, répondent partiellement aux questions⁷⁷. Le Crédoc a également remis à l'Unédic une étude complète sur les secteurs utilisateurs de contrats courts⁷⁸.

La loi du 8 août 2016 encourage à la restructuration des branches, objectif largement atteint dès 2018 mais en dépit d'une part de la spécificité des organisations productives, chaque branche nécessitant alors en aval des dispositions conventionnelles particulières, au détriment de la reconnaissance des réalités des organisations productives. Selon la DGT, « l'harmonisation autour d'une branche unique risquerait de n'entraîner qu'une harmonisation autour d'un socle minimal de droits et favoriserait la multiplication des négociations par sous-champ conventionnel, dégradant ainsi la lisibilité des droits et obligations applicables aux employeurs et salariés ». La CFTC, dans sa contribution au Bilan annuel de la négociation collective 2019, indiquait « qu'un paysage constitué de mégabranches ne permettrait pas à celles-ci de remplir leurs principales missions, telles que la détermination des garanties sociales en cohérence avec la réalité des métiers, ainsi que le rôle de régulation de la concurrence entre les entreprises ». Elle estime que « des dispositions qui deviendraient de plus en plus généralistes s'éloigneraient de la réalité des entreprises, des salariés et de leur représentation réelle. Cette conséquence serait contraire à l'esprit voulu par l'ordonnance du 22 septembre 2017 ».

⁷³ Cf Annexe portrait de branche Tourisme, voyages. Les représentants de ce secteur participent par ailleurs depuis fin 2020 à un groupe de travail copiloté par le ministre de l'économie et le ministre de la culture, suscité par la crise sanitaire, mais dont la représentation est large, la vocation est assez globale et comprend la dimension sociale et la dimension de la formation : projets d'avenants à l'accord-cadre, à l'enrichissement des certifications

⁷⁴ Ils composent à eux seuls le secteur IZ « Hébergement et restauration », (NACE 17) lui-même réparti en deux divisions 55 « hébergement » et 56 « restauration », selon la nomenclature NACE en 88 postes. Cf Annexe Portraits de branches.

⁷⁵ Le spectacle vivant est lui aussi regroupé en 3 divisions de la nomenclature d'activité (59, 60 et 90), défini par deux annexes VIII et X à la convention d'assurance-chômage et identifié par la loi et des accords, adhérent à un seul OPCO (AFDAS), émergeant à un guichet unique (GUSO) et repéré dans un système statistique propre (Audiens).

⁷⁶ Le Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq) a établi jusqu'en 2017 des bilans statistiques de branche, avec correspondance de nomenclature <https://www.cereq.fr/les-donnees-statistiques-de-branches>

⁷⁷ Exemples ponctuels : Fédération SYNTEC, *Rapport de branche 2019 de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*, 2019, FAFIH, *Portrait national*, 2018

⁷⁸ Soit 3 secteurs utilisateurs de CDDU : Hébergement-restauration, Hébergement médico-social et social, Etudes de marché et sondage, deux secteurs servant de contrechamp : Production et distribution d'eau et Commerce de détail. La synthèse est reproduite dans le Tome 2 : cf Contribution de l'Unédic pour la Mission

Lors des auditions, l'appréciation des niveaux optimum de négociation a fait controverse et la Mission a entendu des arguments opposés : « l'interprofessionnel n'a rien fait – il faut laisser le savoir-faire de la négociation au niveau des branches » ; « les négociations de branches n'ont rien produit. Les CDDU s'étant développés de manière diffuse et hors cadrage de branche, comment une entreprise hors secteur (autorisé) peut utiliser ce type de contrat, hors la loi, hors convention !? »⁷⁹.

Le témoignage de l'U2P, qui « considère qu'il appartient aux partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles de mener ce travail de modération du recours aux contrats courts et les encourage à poursuivre les travaux qu'ils avaient engagés », n'est pas isolé. Pour sa part l'UMIH déclare être « satisfaite de la négociation collective dans la branche et regrette le « blocage » des organisations interprofessionnelles... On innove avec les branches, pas avec l'interpro ».

2.2.2.3 Un nouveau cadre légal

Au vu de ce constat, la Mission s'attache à trouver les voies efficaces de rationalisation/régulation des CDDU, dans le respect de l'articulation entre loi et convention fixé depuis 2008 dans le code du travail dans son **article L1** : « **Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.** »

La Mission est convaincue de la nécessité d'une nouvelle impulsion du législateur, afin de renouer avec la problématique de la réduction de la précarité par la rationalisation des CDDU.

Les exemples européens, confrontés également à l'extension des contrats courts, témoignent de la capacité du législateur à encadrer le phénomène afin de le réguler. Il en est ainsi des Pays-Bas, qui ont utilisé la loi comme levier de restriction à l'utilisation des contrats courts, avec la possibilité laissée aux partenaires sociaux de modifier la réglementation en fonction des secteurs. En Italie, le cadre légal a également été renforcé, sans renvoi à la négociation collective⁸⁰.

Ainsi, la Mission recommande une loi régulant le recours aux CDDU, avec un socle légal obligatoire et un cadrage renvoyant à la négociation collective, conformément à l'article L1 du code du travail.

Le cadre légal doit s'articuler avec la directive européenne de 1999 99/70 visant à mettre en œuvre l'accord-cadre européen portant sur le travail à durée déterminée (clause 5), qui impose à l'Etat l'adoption effective et contraignante de l'une au mois des trois mesures suivantes :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD ;
- la durée maximale totale de ces contrats successifs ;
- le nombre maximal de renouvellements de CDD.

⁷⁹ D'après les témoignages de l'UMIH, de la CFDT lors des auditions.

⁸⁰ Cf Contribution Unédic dans le Tome 2.

La Mission constate que cette directive européenne de 1999, postérieure à l'ordonnance de 1982 créant les CDDU et transposée dans le code du travail, aurait pu modifier l'article L. 1242-2 dans le sens d'une plus grande clarification.

Ce cadre doit également prendre en compte la nouvelle Directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, en cours de transposition dans notre droit national. En effet, cette Directive contient de nouveaux droits pour tous les travailleurs qui permettront en particulier de mieux protéger les travailleurs occupant des emplois précaires. La DGT attire l'attention de la Mission sur l'article 12 intitulé « Transitions vers une autre forme d'emploi » :

**Directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à
des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, article 12**

Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.

Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.

Pour réguler le recours aux CDDU, la Mission recommande l'élaboration d'un socle législatif. La loi doit renvoyer à la négociation la délimitation et le cadrage des secteurs éligibles au CDDU, comme le recommandaient les auteurs du rapport de l'IGAS en 2015, tout en tenant compte des secteurs qui ont d'ores et déjà érigé au niveau de la loi un cadre fiscal et social particulier, à l'instar des arts et spectacles, des services à la personne, des entreprises de l'économie sociale et solidaire et les associations intermédiaires, du domaine du sport de la manutention portuaire (dockers occasionnels). La loi doit reprendre l'essentiel des directives européennes ainsi que la jurisprudence sur la requalification juridique qui sanctionne le recours abusif aux contrats, transformer en CDI les CDDU dès lors qu'ils sont signés de manière récurrente (à identifier par la négociation collective⁸¹) – sachant qu'en 2019, 560 000 CDDU signés duraient plus de 3 mois -, généraliser la prime de précarité, avec des contreparties sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle et prévoir une couverture de la complémentaire-santé au bénéfice des salariés sous CDDU (§ 2.2).

Recommandation n°5 : Créer un nouveau cadre légal avec

- modification de la rédaction de l'article L.1242-2 alinéa 3 relatif aux emplois à durée déterminée dit d'usage en tenant compte des points suivants :

- suppression de la référence aux secteurs d'activité au profit des seuls conventions ou accords collectifs de travail étendus ou des secteurs ayant inscrit dans la loi un régime fiscal ou social

⁸¹ Les acteurs pourront s'inspirer des portraits de branche figurant en annexe du rapport, des travaux de l'Unédic sur les relations suivies et des chiffrages de la Dares sur les signatures de contrats courts multiples : <https://www.unedic.org/publications/reactions-de-travail-suivies-les-successions-de-contrats-courts-chez-un-meme-employeur> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-usages-des-contrats-courts>

particulier, afin que la possibilité de recours au CDDU soit nécessairement négociée par les partenaires sociaux (recommandation 1 du rapport de l'IGAS) ;

- transposition de la directive européenne du 20 juin 2019 ;
- inscription du contenu de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne sur la requalification juridique du contrat, en particulier sur le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné et l'absence d'usage abusif ;
- obligation de proposer un CDI après recours récurrent au CDDU auprès du même employeur ;
- obligation d'informer les personnes en contrat court des possibilités de recrutement en CDI au sein de l'entreprise ;
- généralisation de l'indemnité de précarité pour tous les contrats en CDDU ;
- obligation de négociation dans les branches concernées dans l'année suivant l'adoption de la loi.

Ce cadre doit être articulé avec les dispositions légales recommandées par la Mission ci-dessus (remise d'un contrat de travail dès le commencement de la mission) et ci-dessous (clauses de lutte contre le travail précaire dans les marchés publics de la restauration, de l'événementiel, des études et sondages).

2.3 Encourager les modèles contractuels alternatifs aux CDDU plus sécurisants

La mission fait un panorama des relations contractuelles, au vu des critères de sécurisation et d'accompagnement, en hiérarchisant d'une part les différentes relations contractuelles selon le degré de sécurisation et d'autre part les relations contractuelles selon la nature de l'accompagnement.

Dans son enquête sur le recours aux contrats courts pour l'Unédic, le Crédoc s'est concentré sur cinq secteurs dont trois fortement utilisateurs de CDDU⁸². Concernant le secteur de l'hôtellerie-restauration, où les personnes recrutées en extra (CDDU) représentent le volant de salariés les plus flexibles, embauchés sur de très courtes durées, le Crédoc indique « qu'il existe une hiérarchie des contrats au sein des établissements : extra, puis saisonnier, puis CDI ; avec une flexibilité qui s'opère entre CDI et saisonniers, puis entre saisonniers et extras ».

La Mission a interrogé les personnes auditionnées sur le concept et le ressenti de la hiérarchie des contrats. Consciente des risques de simplification et sans prétendre à l'exhaustivité, elle a établi un tableau récapitulatif des relations contractuelles, selon qu'elles sont bilatérales (colonne 1) ou adossées à un intermédiaire (colonnes 2 à 6), classées suivant un ressenti de la précarité, ou plutôt de la flexibilité ou de la souplesse, ou à l'opposé un ressenti de la sécurité, intégrant les critères juridiques, sociaux ou économiques.

⁸² Crédoc, octobre 2018 : *Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs*, Etude pour l'Unédic. Les secteurs HCR et études et sondages sont reproduits en annexe dans les portraits de branches

Trois groupes se distinguent selon qu'ils sont :

Vecteur de souplesse/flexibilité et/ou précarité (en rouge)

Vecteur de sécurité et d'emploi durable (en vert)

Ou plutôt neutre vis-à-vis-à-vis de ces deux vecteurs (en orange).

Tableau 7 : Nature des relations contractuelles et intervention d'intermédiaires

Relation bilatérale ou avec intermédiaire : Nature contractuelle de la relation :	Relation directe employeur /salarié ou donneur d'ordre/prestataire	Relation avec intermédiaire					
		Plateforme numérique de mise en relation	Entreprise de portage salarial	Agence d'intérim (ETT)	Groupement d'employeur et entreprises de travail à temps partagé	Services à la personne	Structures de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion par l'activité économique ⁸³
CDI		-	CDI avec l'entreprise, prestation facturée au client	CDI avec l'ETT, prestation facturée au client	CDI avec le GE, mis à disposition auprès des entreprises adhérentes	CDI (ex : auxiliaire de vie)	CDI Coopérative d'activité économique : entrepreneur-salarié associé
CDD		-	Ou CDD	Contrat de mission	Ou CDD	CDD (privilegié par FESP)	-
Contrats de chantier		-	-	-	-	-	-
Contrat saisonnier		-	-	-	fréquent	-	-
CDDU		-	-	-	rare	Gardes d'enfants	CDDU dans les associations intermédiaires
Auto-entrepreneur, indépendant			indépendant	-	-	-	EITI

⁸³ Société coopérative et participative (SCOP), Coopérative d'activité et d'emploi (CAE) et structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) : ateliers et chantiers d'insertion (ACI), entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), entreprises à but d'emploi (EBE) du réseau Territoires zéro chômeur, associations intermédiaires.

Par ailleurs, l'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI) est une forme expérimentale créée par la loi du 5 septembre 2018 qui a pour objet d'élargir l'insertion par l'activité économique au travail indépendant. L'EITI permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement, sous statut d'entreprise individuelle, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL), société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU), entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL).

2.3.1 CDDU et auto-entrepreneuriat, des contrats ou des prestations volatiles, flexibles, précaires ?

Le groupe vecteur de volatilité, flexibilité et précarité (en rouge dans le tableau) comprend les CDDU, pour toutes les raisons déjà décrites, mais aussi les situations d'auto-entrepreneur, encouragées et régulées depuis la loi de modernisation de l'Economie du 4 Août 2008, qui permet aux particuliers d'exercer, à titre accessoire ou principal, une activité indépendante⁸⁴.

Certains interlocuteurs des secteurs concernés ne considèrent pas leur situation comme précaire et stigmatisent le modèle d'auto-entrepreneuriat, voir la situation des personnes en CDI à temps partiel, qu'ils rejettent, au profit de la situation salariale que procure le CDDU. Les représentants du collectif des précaires de l'hôtellerie, restauration et événementiel estiment que le CDDU est un « contrat moral » qui apporte la sécurité du salariat et évite de verser dans l'auto-entrepreneuriat. En même temps, ils déplorent la dégradation récente de leur situation depuis les nouvelles règles de l'assurance-chômage prises en 2017, et surtout depuis la crise sanitaire. « Avant la crise, certains n'avaient pas connu la précarité »⁸⁵. Des extras, jusqu'alors favorables au statut de CDDU, recherchent un CDI.

Lorsqu'il est exercé sous forme exclusive de prestation pour un donneur d'ordre, le modèle d'auto-entrepreneur est globalement rejeté par les interlocuteurs : il introduit de l'instabilité dans les sources de revenu, la couverture de droits est insuffisante et il ne contribue pas au financement du régime d'assurance-chômage. Selon les témoignages recueillis par la Mission, il porte un modèle culturel et professionnel en porte-à-faux par rapport aux valeurs des signataires de CDDU. La Mission constate qu'à son actif, l'aide constituée par le fonds de solidarité pour les indépendants mobilisé depuis le début de la crise sanitaire a permis une continuité de revenu⁸⁶, mais que l'allocation des travailleurs indépendants, créée par la Loi du 5 septembre 2018, n'a pas porté ses fruits⁸⁷.

Toutefois, lorsqu'il est exercé avec des intermédiaires tels que les plateformes numériques de mise en relation⁸⁸, l'auto-entrepreneur peut réguler, choisir ses prestataires et les développer à l'aide de la plateforme « apporteuse d'affaires ». Les démarches commerciales, bancaires et administratives sont exécutées ou facilitées par la plateforme.

Deux valeurs, particulièrement mises en avant par les plateformes, convergent en théorie avec les valeurs exprimées par les signataires de CDDU :

- le choix de la mission, la flexibilité et la relative liberté et indépendance dans l'organisation de son temps ;
- le refus du travail dissimulé et la transparence vis-à-vis des systèmes fiscaux et sociaux, puisque toute mission est déclarée et tracée. Les plateformes participent à la lutte contre le travail illégal par la déclaration de la prestation de service, la prise en charge des déclarations fiscales et sociales, de la collecte des droits, en tenant le rôle de tiers de confiance vis-à-vis des clients ou de tiers de confiance vis-à-vis de l'Urssaf⁸⁹ ;

⁸⁴ Loi de modernisation de l'Economie du 4 Août 2008 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050/>

⁸⁵ Audition OPRE du 15 mars 2021.

⁸⁶ Non chiffré, hors champ de la Mission.

⁸⁷ Article 49 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000037368552/2021-03-20

⁸⁸ BRIGAD et StaffMe, auditionnées par la Mission.

⁸⁹ La plateforme StaffMe est « tiers de confiance » vis-à-vis des entreprises donneurs d'ordre et des travailleurs indépendants, et offre la responsabilité civile professionnelle à ses utilisateurs. BRIGAD est tiers de confiance vis-à-vis du fisc et de l'Urssaf : elle aide le fisc et l'URSSAF à contrôler les revenus et déclarations des professionnels indépendants

- de plus, le type d'activités couvertes par ces plateformes couvrent en large partie les secteurs concernés par les CDDU : HCR (plateforme BRIGAD), services aux entreprises et aux particuliers et aide sociale (StaffMe) ;
- enfin, la plateforme StaffMe est conçue par les fondateurs comme un tremplin vers l'emploi. Elle promet une offre de travail pour des publics en difficulté pour accéder au marché de l'emploi et en recherche d'expériences professionnelles et de professionnalisation, en particulier des étudiants, avec un apport de revenu de 400 € environ⁹⁰ tout en conservant une liberté d'organisation, et donc sans mettre en danger leur parcours d'étude et en évitant le risque de requalification juridique de la relation contractuelle en limitant la durée totale des missions à 3 mois. La plateforme rapproche les étudiants adhérents des offres de formation telles que les modules d'expression écrite Voltaire, la prise de parole en public ou la création de site internet et favorise les parcours en alternance et en apprentissage. StaffMe a créé une entreprise de travail temporaire d'insertion par le travail indépendant dans le Val d'Oise, agréée par les services du ministère du Travail⁹¹.

Toutefois, quels que soient le cadrage du statut d'auto-entrepreneur et l'évolution potentielle de ces plateformes, analysés par Jean Yves FROUIN⁹², dans son rapport sur la régulation des plateformes numériques remis au Premier ministre en décembre 2020, ce modèle d'auto-entrepreneuriat, même régulé, encadré et accompagné, ne peut ouvrir une voie alternative privilégiée aux CDDU, pour les raisons suivantes :

- le modèle d'entrepreneuriat accompagné convient tout particulièrement aux jeunes, en particulier aux étudiants, ouverts à toutes les potentialités offertes par le numérique dès lors qu'elle est une expérience à vivre, acceptée comme un revenu d'appoint, un lancement pour son parcours professionnel et dès lors que les besoins en couverture sociale sont minimes ou assurés par le statut d'étudiant. Il ne peut pas convenir à des travailleurs souhaitant se projeter dans un parcours professionnel plus stable ou y étant obligé, par nécessité pécuniaire ou de protection au regard des droits sociaux (santé, famille, logement) ;
- ce modèle, qui accompagne effectivement l'activité d'auto-entrepreneuriat voire le protège, comporte un risque de requalification juridique, dès lors qu'existe un lien de subordination ou de relation suivie, tant avec le donneur d'ordre qu'avec les responsables de la plateforme.

adhérents, en vérifiant la validité du statut, en obtenant les attestations de vigilance. Elle a intégré le projet pilote de l'URSSAF visant à mettre en place un service informatique de transmission automatisée du chiffre d'affaires. Elle transmet la déclaration annuelle des revenus réalisé par les professionnels de la plateforme aux autorités fiscales.

⁹⁰ La moitié des prestations dure moins de 8h et la rémunération minimale garantie est de 13,20 €. – 22 % de charges, soit une rémunération nette supérieure au SMIC. La moyenne est de 15 €, les missions d'urgence peuvent être payées à 25 €.

⁹¹ EITI : Voir note en bas de tableau.

⁹² Lors de l'audition, J Y Frouin a rappelé que la question d'un tiers statut pour le travailleur indépendant était écartée, par le Conseil constitutionnel, mais aussi par les partenaires sociaux : il convient de préserver le statut de travailleur indépendant tel que créé par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008. M. Frouin rappelle qu'un « travailleur indépendant mais économiquement dépendant » expose son employeur ou donneur d'ordre de fait à la requalification juridique. Le rapport Frouin a préfiguré le cadre de l'Ordonnance du 21 avril 2021 relative aux conditions et aux modalités de représentation des travailleurs indépendants (VTC, livreurs) recourant pour leur activité aux plateformes.

https://www.Gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf et <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734>

Elle relève enfin l'existence de sociétés de prêt de main d'œuvre à but lucratif, signalées par le syndicat national de l'enseignement privé laïque-CFTC lors de l'audition, qui ne sont ni des sociétés de portage ni des entreprises de travail temporaire, mais des viviers de professeurs et constitutifs de délit de marchandage.

Pour ces raisons, ajoutées au rejet d'ordre culturel exprimé par les interlocuteurs, la Mission ne se prononce pas en faveur de cette alternative pour les signataires de CDDU.

2.3.2 CDI classiques ou CDI avec intermédiaires : des vecteurs de sécurité plébiscités

En haut de l'échelle de la sécurité figure le groupe en vert, comprenant des CDI conclus selon une relation directe ou avec intermédiaires. Le CDI apparaît comme le gage optimal de la sécurité et la démonstration de ses avantages font la quasi-unanimité.

Le CDI a tous les avantages sauf deux, au regard des valeurs portées par les signataires de CDDU : la perte de la liberté et de l'indépendance. La Mission en prend acte mais n'en tire aucune conclusion opérationnelle.

De même, au regard de la sécurité de l'emploi, le CDI ne rallie pas tous les suffrages. Selon de nombreux interlocuteurs, si le CDI est simple à conclure, il est aussi simple à dissoudre, pour deux raisons : le délai légal des périodes d'essai peut encourager les employeurs à n'embaucher en CDI que quelques semaines, et le mécanisme de rupture conventionnelle facilite les ruptures de contrat. CDD et CDI ont l'un et l'autre des avantages en matière de sécurité de l'emploi.

En revanche, les voies de transformation de CDDU en CDI, tels qu'exercés au sein de ces structures d'intermédiation, sont au cœur des préoccupations : dans quelle mesure une activité exercée en CDDU peut-elle déboucher sur un CDI ? Sous ce prisme et grâce aux auditions, la Mission a passé en revue les six modèles d'intermédiation notés dans le tableau⁹³.

Comme les plateformes de mise en relation signalées ci-dessus, les modèles étudiés développent tous des activités ou des missions fragmentées, partagées, discontinues et le plus souvent de courte durée, qu'elles soient saisonnières, imprévisibles temporaires ou « d'usage constant », mais sur des supports contractuels stables et sécurisants et encadrés par des tiers : le CDI, sous forme de CDI intérimaires dans les entreprises de travail temporaire, ou le contrat d'entrepreneur-salarié dans les coopératives d'activité et d'emploi.

Les entreprises de portage salarial, évoquées lors des auditions, ont pour avantage de décharger le salarié ou l'autoentrepreneur de tâches administratives.

⁹³ Certains modèles n'ont pas fait l'objet d'un examen attentif dans le cadre du temps imparti à la Mission : le prêt de main d'œuvre, les emplois des associations intermédiaires en CDI, CDD ou CDDU, par ailleurs « gagés » et équilibrés par des aides au poste financées par le budget de l'Etat.

Les entreprises de portage salarial, créées en 2015⁹⁴, à une époque où on licenciat les cadres séniors et on a recherché à externaliser les coûts, tout en apportant la protection, confèrent certaines des garanties du salariat, une meilleure couverture contre les risques sociaux à des salariés qui construisent de manière autonome la relation commerciale avec leurs clients⁹⁵. Ce modèle attire aujourd'hui les indépendants souhaitant être à la fois protégés et déchargés des tâches de gestion. Une convention collective de branche des salariés en portage salarial, signée et étendue en 2017 « sécurise les conditions générales de travail et d'emploi et les parcours professionnels des salariés portés ».

2.3.2.1 Les entreprises de travail temporaire

Les CDI intérimaires dont le statut a été inscrit dans la loi depuis 2015⁹⁶ et dont les salariés relèvent du régime général d'assurance-chômage depuis 2017 sont protecteurs pour le salarié et plus sécurisants que les CDD. Prism'emploi⁹⁷, seule organisation d'employeurs représentative des entreprises de travail temporaire (ETT), a signé avec les organisations syndicales un accord de sécurisation de l'emploi en juillet 2013, créant le CDI intérimaire et un Fonds paritaire de sécurisation des parcours des intérimaires, alimenté par une fraction du montant des salaires et destiné à financer la rémunération et la formation pendant les périodes d'intermission. Cet accord a été suivi de nombreux autres, visant à améliorer la protection des salariés⁹⁸.

Selon Prism'emploi, le coût net du contrat intérimaire, qui intègre les charges afférentes à la valeur ajoutée proposée par l'agence d'intérim, plaide en faveur du CDI intérimaire par rapport au CDD, du fait de l'internalisation du coût de recrutement et de gestion, des gains de flexibilité et d'externalisation⁹⁹. Ce coût apparent peut être un frein à son développement dans les secteurs HCR et du tourisme, dans lesquels le recrutement de CDDU est privilégié.

De même, la rémunération des salariés intérimaires intégrant la part d'indemnité de congé (10 %) et de fins de contrat (10 %) comme élément de salaire tend à les exclure du bénéfice de l'exonération de charges salariales sur les bas salaires car le seuil d'exclusion est abaissé à 1,32 au lieu de 1,60 SMIC horaire. Cette pénalisation provient du fait que le modèle des ETT suppose de proposer une nouvelle mission le plus rapidement possible, alors qu'un salarié en fin de CDD se retrouve assez seul face au marché du travail¹⁰⁰. Cette problématique générale du mode de comptabilisation des indemnités pour les contrats courts étant générale, elle est reprise par la Mission en partie 3.

⁹⁴ [Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015](#), ratifiée par la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

⁹⁵ « Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de la prestation et de son prix » (article L. 1254-2 du code du travail).

⁹⁶ Les CDII sont issus de l'accord de branche de l'intérim du 10 juillet 2013 déjà cité et ont été inscrits dans la Loi Rebsamen du 17 août 2015 <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000037379968>. Ils se distinguent des contrats de mission d'intérim et durent au maximum 36 mois. Cf contribution Prism'emploi dans le Tome 2. L'accord de branche est commenté en § 3.1.1.

⁹⁷ Prism'emploi, auditionné par la Mission, est l'organisation d'employeurs de l'intérim qui fédère 10 000 agences d'emploi, soit 45 000 intérimaires, plus que les permanents. Elle représente 90 % du secteur de l'intérim.

⁹⁸ Accord relatif au droit au congé de formation économique sociale et syndicale des salariés intérimaires nov 2020 ; Avenant n°1 à l'accord de nov 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres d'oct 2020 ; Accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle de nov 2019 ; Accord garanties Prévoyance de nov 2018 ...

⁹⁹ Cf Contribution Prism'emploi dans le Tome 2.

¹⁰⁰ Selon une note complémentaire de Prism'emploi pour la Mission.

Malgré ce frein financier, lors de la table ronde organisée pour les professionnels adhérant à la FMITEC¹⁰¹, la Mission a constaté que l'appel aux agences d'intérim pouvait être une pratique courante de recours à une main d'œuvre de « tour leaders », accompagnateurs. Par ailleurs, la Mission rappelle que le salarié en intérim n'est pas obligé d'accepter une rémunération réduite de 70 % dans l'entreprise d'accueil, contrairement aux rumeurs, car l'accord de branche datant de 2013 n'a pas été étendu sur ce point précis, suite au rejet du Conseil d'Etat qui a rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés.

Lors de l'audition, la CFE-CGC s'est prononcée pour l'intérim en réponse réactive aux besoins en contrats de très courte durée, et privilégié le recours à l'intérim plutôt qu'au CDDU pour les périodes d'emploi de moins d'une semaine¹⁰².

Les avis sont partagés quant à l'extension du recours à l'intérim, pour des raisons de principe tenant à l'intervention d'un intermédiaire supplémentaire, facteur de coût et de frein à la flexibilité requise de la part des employeurs.

En conclusion, à l'échelle sectorielle ou géographique, la Mission considère que la réponse alternative de l'intérim constitue une réelle opportunité dont certaines branches s'emparent et pour laquelle Prism'emploi vient de signer un accord avec Pôle Emploi afin de mieux connaître les métiers en tension et apporter des solutions durables et sécurisantes aux demandeurs d'emploi (cf § 3.1).

2.3.2.2 Les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs sont constitués sous forme associative ou coopérative à but non lucratif par des entreprises adhérentes et bénéficiaires de la mise à disposition de salariés : « l'objet du groupement d'employeurs est de recruter un ou des salariés pour les mettre à disposition en temps partagé auprès de plusieurs entreprises adhérentes, pour répondre aux besoins d'entreprises sur des missions périodiques, à durée limitée ou à temps partiel et à l'aspiration de salariés à des durées d'emploi plus conséquentes, équivalant à un temps plein ou s'en rapprochant dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les emplois, pour les deux tiers en CDI et pour le tiers restant en CDD, CDDU ou en contrats saisonniers sont créés par agrégation de missions à accomplir dans différentes entreprises. Le Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE) estime à 6 500 le nombre de GE en France (5 000 dans l'agriculture, 150 groupement d'employeurs d'insertion et de qualification (GEIQ, tournés vers l'emploi des publics défavorisés), 1350 GE composés d'entreprises non agricoles). Ils représentent environ 60 000 emplois et 150 000 structures utilisatrices.

Le groupement d'employeurs est soit monosectoriel, soit multisectoriel. La fidélisation des salariés dont les compétences peuvent se développer et être maintenues dans la durée, par une embauche dans l'entreprise adhérente, fait partie de la demande et des valeurs des entreprises adhérentes au groupement. Elles trouvent un intérêt économique à cette permanence ou à cette récurrence de la relation d'emploi¹⁰³.».

¹⁰¹ Table ronde de la Mission avec 13 directeurs, DAF ou DRH d'agences de voyage, tourisme, loisirs, événementiel, tourisme d'affaires et la Délégue générale de la FMITEC.

¹⁰² Cf contribution CFE-CGC dans le Tome 2.

¹⁰³ D'après LENANCKER P., novembre 2018, *Les groupements d'employeurs*, CESE 27.

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Rapports/2018/2018_27_groupement_employeurs.pdf

L'évaluation faite par le Conseil économique, social et environnemental en 2018 permet de situer les groupements d'employeurs haut dans l'échelle de la lutte contre la fragmentation du marché du travail, le besoin de sécurité et de mobilité des travailleurs. Les groupements d'employeurs sont une solution alternative à la résorption de l'emploi précaire.

Les représentants de groupements d'employeurs, auditionnés par la Mission rappellent que « le salarié est en CDI et se sent en CDI »¹⁰⁴.

Certaines branches ont mis en place des groupements d'employeurs, par exemple le secteur de l'animation commerciale ou la manutention portuaire à Marseille-Fos, Nantes ou Le Havre, là où le volume d'activité le permet et en réponse complémentaire aux recrutements de dockers occasionnels.

Le Medef soutient le principe de ce modèle économique et plaide pour une amélioration de la fiscalité afin de faciliter les adhésions pour les employeurs assujettis à la TVA sans impact sur les autres adhérents¹⁰⁵, ainsi que pour le bénéficiaire, pour les adhérents, des mêmes dispositions que le groupement d'employeurs en matière de cotisations sociales et des aides à l'emploi et à la formation professionnelle.

Toutefois, les groupements d'employeurs sont faiblement présents sur le territoire et les différents interlocuteurs auditionnés émettent des réserves sur l'apport de ce modèle alternatif :

- la main d'œuvre embauchée en CDDU est recherchée pour ses compétences, pour la confidentialité, le respect du secret professionnel et serait antinomique avec les principes du groupement d'employeurs qui partage une main-d'œuvre aux compétences rares en mutualisant les compétences et les parcours de formation. L'U2P évoque la « problématique de la confidentialité pour les fonctions cœur de métiers, qui freine le développement de ces structures dans les métiers de l'alimentation » ;
- les besoins en CDDU s'expriment au même moment et sur le même bassin d'emploi, par exemple en lien avec la saisonnalité de l'activité des traiteurs organisateurs de réception qui sont sollicités certains jours de la semaine. Les salariés des Groupements d'employeurs, certes partagées et dont l'usage est planifié entre employeurs adhérents, n'y suffit pas ;
- pour les groupements multisectoriels, la dispersion des conventions collectives et des OPCO de rattachement peut nuire à la coordination de la politique du personnel, à leur représentation, à des efforts de sécurisation et de parcours professionnels attendus et plus globalement à la solidarité des entreprises adhérentes. Les groupements d'employeurs multisectoriels se voient ainsi contraints (et ce contrairement aux entreprises non couvertes par une convention collective) d'adhérer à l'OPCO indiqué dans leur convention collective, ce dernier n'étant alors pas toujours adapté et donc serait dans l'incapacité de prendre en considération toutes les demandes de formation, qui couvrent des métiers et des secteurs d'activité potentiellement très variés et/ou éloignés du champ d'application de la convention appliquée.

¹⁰⁴ Audition du Centre de ressources des groupements d'employeurs (CRGE) et du Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE).

¹⁰⁵ Par rescrit fiscal du 10 février 2021, il est admis que la présence d'un adhérent qui dépasse le seuil des 20% de ses recettes totales donnant lieu au paiement de la TVA n'a plus vocation à contaminer le Groupement d'Employeurs. Selon le SNGE, ce premier assouplissement mérite d'être élargi au profit d'une véritable mixité TVA au sein d'un même GE (cf contribution SNGE dans le Tome 2).

En conclusion, la Mission constate que les groupements d'employeurs ont globalement plutôt bien traversé la crise sanitaire en accueillant de nouveaux adhérents et recrutant de nouveaux salariés et que ce modèle représente une alternative aux CDDU. Le manque de masse critique et le manque de notoriété sont des obstacles que les différents acteurs tendent à lever : le SNGE a signé avec Pôle Emploi en 2019 un accord visant à favoriser les recrutements en temps partagé et mieux faire connaître les groupements d'employeurs aux entreprises et aux candidats. Le Syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles (SORAP) compte parmi ses adhérents un groupement d'employeurs¹⁰⁶. De même, l'appui des acteurs régionaux, élus, partenaires sociaux et entreprises, dans une approche de développement des territoires, est une perspective vertueuse (§ 3.5.2).

2.3.2.3 Les services à la personne

Ce « modèle qui marche » et participe à la lutte contre le travail dissimulé a été décrit aux précédents chapitres, comme étant un des secteurs les plus utilisateurs de CDDU. Il comprend des particuliers employeurs pour les deux tiers de l'activité et des organismes prestataires, entreprises ou associations de services à la personne pour le tiers restant. Le secteur est encadré par la loi et le règlement¹⁰⁷, trois conventions collectives et repéré de manière homogène dans le système statistique (code NAF 88). Il est présenté dans les portraits de branche en annexe.

La part de l'activité réalisée par les intermédiaires que sont les entreprises ou les associations est de fait plus protectrice que dans le cas de relations directes et sans intermédiaire, où, selon la FESP, « le particulier doit accepter de faire travailler de manière non occulte, mais ne veut pas se comporter comme une entreprise », alors qu'en droit la protection est équivalente. Les services à la personne sont cités pour mémoire car ils sont concentrés dans le secteur de l'« action sociale sans hébergement » et sont non directement transposables dans les secteurs d'activité recourant au CDDU. Certains interlocuteurs ont signalé toutefois l'inscription à tort d'emplois dans le régime des services à la personne, pour des raisons fiscales et sociales évidentes, alors que ceux-ci relèvent de CDDU définis par des « emplois de nature temporaire liés à la nature de l'activité ».

A noter, ce système est soutenu par un régime fiscal reposant sur le crédit d'impôt pour l'employeur direct¹⁰⁸, une TVA réduite à 5 % pour l'organisme prestataire, des exonérations de charges patronales et des aides directes, qui sont la contrepartie de l'objectif de sécurisation de l'emploi et de lutte contre le travail dissimulé.

2.3.2.4 Les structures de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion par l'économique

Les coopératives d'activité et d'emploi, structures de l'économie sociale et solidaire reconnues par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire accueillent des entrepreneurs-salariés et intègrent les coûts de gestion, d'administration, de conseil et d'intermédiation bancaire en déchargeant d'autant le temps et le pouvoir d'achat du sociétaire. Le directeur de la Coopérative d'activité et d'emploi de Clermont l'Hérault, auditionné, insiste sur l'atout de la pluriactivité de l'entrepreneur-salarié, qui s'exerce sous la forme de plusieurs statuts : entrepreneur-salarié, salarié à temps partiel, autoentrepreneur. Cette pluriactivité permet de conforter plusieurs expériences dans un parcours professionnel forcément diversifié et non linéaire. Cette conception relativise la suprématie du CDI et son atout en matière de sécurisation¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Signalé par le SORAP lors de l'audition conjointe avec le SNPA. Ses membres ont également créé un GEIQ.

¹⁰⁷ Loi 2005-841 du 26 juillet 2005 modifiée et décret 2016-750 du 6 juin 2016.

¹⁰⁸ Les services à la personne expérimenteront un mécanisme de crédit d'impôt immédiat à compter de janvier 2022.

¹⁰⁹ cf Contribution de la CAE ARIAC 34 sur les parcours d'entrepreneurs-salariés dans le Tome 2.

Les entreprises à but d'emploi du réseau des Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) embauchent des chômeurs en CDI, partiellement rémunérés par l'Etat et les conseils départementaux¹¹⁰. A l'instar de TZCLD figure l'activité des associations intermédiaires, autorisées par la loi à employer des CDDU avec un financement, un accompagnement vers l'emploi et un strict contrôle de l'usage des fonds. Dans les associations intermédiaires, le CDDU est très majoritairement utilisé. Selon le COORACE (Comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi), 71% des associations intermédiaires (137 sur 193) utilisent exclusivement le CDDU¹¹¹.

La Mission relève par ailleurs avec intérêt l'éclosion de SCOP cyclo-logistiques, qui se substituent au modèle de la plateforme numérique en apportant de la qualité de l'emploi et pour lesquels la confédération générale des SCOP a créé un fonds d'investissement.

En conclusion, comme les plateformes, ces intermédiaires internalisent les fonctions supports (démarches commerciales, administratives) et déchargent le salarié de ces tâches. C'est également l'avantage principal attribué aux entreprises de portage salarial. Mais à l'inverse des plateformes, ces formes d'intermédiation tissent des liens plus ou moins étroits avec les entreprises membres et /ou avec l'environnement local. Le groupement d'employeurs conjugue à la fois la solidarité entre les employeurs membres et une complémentarité, voire une responsabilité, dans le développement local tout en réduisant la fragmentation du marché du travail. En recherchant la sécurisation des travailleurs en CDDU via ces formes d'intermédiation, on aborde la problématique du développement des territoires, approche fructueuse développée en fin de rapport (§ 3.5.2).

Ces modèles intermédiaires ont emporté la conviction de la Mission qu'ils constituent des leviers alternatifs, innovants, à la portée d'entreprises, de groupes d'entreprises, voire de branches, pour peu qu'elles y soient encouragées et que des contreparties nécessaires et ciblées soient sur la table : allongement des durées des missions, valorisation et financement des intermissions, « transformation en CDI », contre simplifications administratives (guichet unique, bulletin de paye ou attestations mensuelles) et soutien financier, fiscal ou social éventuel.

Recommandation n°6 : **Inciter les partenaires sociaux, dans la négociation collective de branche qui encadrera les CDDU, à recourir aux modèles alternatifs de contrats, qu'il s'agisse de contrats individuels ou de contrats dans le cadre de structures de médiation au niveau local ou au niveau de la branche.**

2.3.3 Etendre le recours aux contrats saisonniers et évaluer les contrats de chantier

Enfin, le groupe dit neutre, souligné en orange dans le tableau, est constitué des CDD, exercés soit de façon bilatérale soit avec un intermédiaire, notamment sous forme de contrat de mission d'intérim dans les entreprises de travail d'intérim ou les contrats saisonniers. Ils sont des voies intermédiaires vers un emploi plus protecteur, fixé par la loi (règles de renouvellement, de durée totale, d'indemnité de fin de contrat) mais surtout par la négociation collective de branche (conditions plus avantageuses, alignement sur le CDI en matière d'accès à la formation, à la prévoyance, à la représentation...).

¹¹⁰ Laurent GRANDGUILLAUME, président de TZCLD et fondateur de la loi sur l'expérimentation zéro chômeur de longue durée a été auditionné par la Mission.

¹¹¹ Courrier du COORACE (Comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi) à la Mission.

2.3.3.1 Etendre le recours aux contrats saisonniers

Comme le signalent les auteurs du rapport de l'IGAS, "la notion de contrat saisonnier n'est pas définie par le code du travail mais seulement son régime juridique, très proche de celui du CDDU, l'un et l'autre figurant dans la même phrase de l'article L. 1242-2."

La Mission a interrogé les interlocuteurs sur le recours aux contrats saisonniers, qui dans certains cas peuvent constituer une alternative aux CDDU : en effet, celui-ci est souvent corrélé à une pratique saisonnière. L'Ordonnance de 1982 a créé les emplois en CDDU dans le même article et même alinéa que l'emploi à caractère saisonnier « dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ». La loi a prévu le recours au CDD pour des emplois à caractère saisonnier comme pour les emplois d'usage, mais avec une indemnité de précarité de 10 %, sauf si « une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé » ou à « 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes par la négociation collective à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle »¹¹².

Quelques conventions collectives concernées par une organisation productive marquée par la saisonnalité ont encadré le recours au contrat saisonnier, dans un sens favorable au salarié puisqu'il prévoit une clause de reconduction et la transformation en CDI après trois saisons, et favorable à l'employeur puisqu'il permet une souplesse dans les dates et durée de contrat et une fidélisation du salarié.

Les contrats saisonniers dans la convention collective des HCR (article 14) :

« L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

« Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

« Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

« Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail. »

¹¹² Code du travail : L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4

Certains interlocuteurs reconnaissent le caractère saisonnier de l'activité, qui se résout par un recours récurrent aux CDDU en fonction des saisons : selon le collectif des prestataires foires et salons, les signataires de CDDU « enchaînent des contrats courts – si un seul employeur, ne peut pas embaucher un intermittent, celui-ci a son réseau, ses missions habituelles qui reviennent tous les ans ». Pour le collectif des prestataires foires et salons « 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. »

De même, dans le tourisme, les intermittents interviennent de manière intense les mois d'été. Cette saisonnalité converge avec une optimisation des droits au chômage (tant pour les allocations que pour le rechargement des droits soit 6 mois d'activité l'été, 6 mois de chômage l'hiver).

Le constat est partagé que dans les secteurs utilisateurs de CDDU, l'activité est souvent saisonnière : HCR mais aussi tourisme, événements, sport, enseignement. Une part des emplois en CDDU, qu'il conviendrait de recenser selon leur caractère « d'usage constant en raison de la nature des activités par nature temporaire » mais relevant de fait d'un caractère saisonnier « dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs » pourrait relever du régime des contrats saisonniers, plus favorable que celui des CDDU.

La Mission appelle à une réflexion élargie sur les emplois à caractère saisonnier comme alternative aux CDDU, en encourageant à la négociation collective avec des contreparties plus favorables notamment en termes de formation et d'accès au logement.

Recommandation n°7 : Engager des négociations de branche afin d'apporter aux contrats saisonniers des aménagements plus favorables que le régime légal en matière de formation, d'accès au logement et de sécurisation par transformation en CDI.

Embaucher en contrat saisonnier au lieu de CDDU dès lors qu'il est constaté que le besoin de main d'œuvre est à caractère saisonnier.

2.3.3.2 Evaluer les contrats à durée indéterminée de chantier et d'opération

Par ailleurs, les CDI aménagés de chantier et d'opération, dits « contrats de chantier », tels que prévus par l'Ordonnance du 22 septembre 2017 sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a *a priori* des ressemblances avec ce que recommandaient les auteurs de l'IGAS en créant les CDDS « contrats à durée déterminée successifs ». Selon les auteurs, le CDDS aurait vocation à se substituer au CDDU et de façon subsidiaire au CDD ou au CDI, pour la raison principale suivante : la notion d'usage constant n'est pas justifiée dans le monde évolutif, changeant et en adaptation permanente et il convient de définir en amont les organisations productives qui nécessitent une succession de missions à durée déterminée, d'une durée supérieure à une semaine, avec des règles dérogatoires (absence de délai de carence, absence d'indemnité de fin de précarité), tout en les régulant et en incitant à des emplois stables et complets.

Cette ordonnance encourageait ainsi à aménager, par accord de branche étendu, certaines règles propres au CDD et au contrat de travail temporaire en prenant en compte la spécificité de chaque secteur (durée, renouvellements, nombre maximum de contrats). 12 accords ont été signés en 2018 et 4 en 2019. L'U2P, le SORAP ou la chambre syndicale du déménagement projettent un accord à ce sujet.

Selon les explications de la DGT pour la Mission, « le Gouvernement a réformé le droit commun des contrats à durée déterminée, des contrats de travail temporaire et des contrats « dit de chantier », désormais appelés contrats de chantier et d'opération. Mais il n'a pas modifié la réglementation des CCDU qui continue de s'appliquer. La notion de contrat de chantier et celle de CDDU sont différentes et traitent de secteurs différents. Les deux catégories ne sont pas exclusives l'une de l'autre. ». Parmi les partenaires sociaux auditionnés, la CFTC fait un bilan négatif de l'Ordonnance de 2017, en ce qu'elle incite à précariser davantage le recours au CDD, voire supprimer la prime de précarité. Selon la CFTC, « l'Ordonnance de septembre 2017, contrairement au rapport IGAS, a tout bouleversé : elle ouvre des dérogations supplémentaires applicables aux CDD mais ne règle pas les CDDU. » La Mission s'interroge donc sur l'impact des dispositions conventionnelles prises en application de cette loi par rapport à l'ensemble des contrats déjà existants ou prévus par les conventions, au regard de la réduction de la précarité contractuelle.

Recommandation n°8 : [Evaluer l'application de l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative aux contrats à durée indéterminée de chantier et d'opération au regard de la lutte contre la précarité et pour la sécurisation des contrats.](#)

2.3.4 Attirer, sécuriser et accompagner les jeunes en tenant compte de leurs aspirations

Parmi les 200 000 signataires exclusifs de contrats courts, on compte plus de jeunes (19 % ont moins de 25 ans contre 14 % de la population sous contrat). Globalement, parmi les salariés ayant un recours limité aux contrats courts (5 contrats en moyenne dans l'année, pour une durée en emploi moyenne de 42 jours), 46 % ont moins de 25 ans et sur des emplois peu qualifiés¹¹³.

Du fait de la crise sanitaire, le nombre de chômeurs de moins de 24 ans a bondi de 16 % entre fin 2019 et fin 2020 et leur taux d'emploi a quatre fois plus reculé que pour l'ensemble de la population. La dimension sectorielle de la crise qui frappe le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, l'évènementiel du sport et de la culture, les pénalise également, puisqu'ils sont en proportion plus nombreux à travailler dans ces secteurs, ne serait-ce qu'au travers de missions courtes destinés à financer leurs études. Tel est le constat rappelé par la plateforme StaffMe¹¹⁴, auditionnée par la Mission et que la Mission partage.

L'enjeu est, pour ces secteurs, d'attirer les jeunes générations afin de renouveler une main d'œuvre apte à anticiper l'évolution de la demande et relever les défis du marché, en apportant l'expérience professionnelle, l'innovation et de nouveaux savoir-faire tout en sécurisant les parcours.

Ce qui est valable pour les secteurs HCR ou du tourisme est particulièrement vérifié dans le domaine du sport, éligible aux CDDU où la moitié des salariés en CDDU ont moins de 28 ans¹¹⁵. La branche du sport encadre le recours aux CDDU et développe de nombreux axes de formation et de professionnalisation avec l'aide des partenaires sociaux et de l'OPCO AFDAS.

Le défi de la concurrence, du savoir-faire et de l'excellence française en matière de tourisme et dans la perspective des JO 2024, évoqués en première partie du rapport, sont les moteurs qui justifient le besoin de professionnalisation et d'attraction, en particulier des jeunes générations.

¹¹³ Les contrats occupés par ces individus sont le plus fréquemment associés aux professions de manutentionnaires non qualifiés (9 %), ouvriers non qualifiés divers de type industriel (4 %), ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés (3 %) ou encore employés de libre-service du commerce et magasiniers (3 %). Cf étude Dares précitée.

¹¹⁴ La plateforme StaffMe est dédiée au job étudiant, selon un modèle d'auto-entreprenariat développé ci-dessus (§ 2.3.1).

¹¹⁵ Contre 40 ans en moyenne dans l'ensemble des secteurs (Données CDDU Acoess 2019).

Le Plan 1 jeune 1 solution, lancé le 19 novembre 2020 par le Gouvernement, sur la base du constat de la pénalisation des jeunes au regard de l'emploi, accentuée par la crise sanitaire, offre des réponses multiples pour professionnaliser et attirer les jeunes.

Or le croisement avec la rationalisation des CDDU reste à faire, alors que ce type d'emploi concerne en particulier les jeunes et qu'ils ont mécaniquement souffert de la chute des embauches pendant la crise sanitaire. En effet, parmi les mesures phares du Plan 1 jeune 1 solution est créée une aide à l'embauche de 4000 € pendant deux ans pour un salarié à temps plein, proratisée en fonction du temps de travail et de la durée du contrat, pour toutes les entreprises et toutes les associations, sans limite de taille¹¹⁶.

La Dares a publié le 18 mai 2021 une première évaluation de l'effet de l'aide à l'embauche sur la croissance relative des emplois des jeunes de 22 à 30 ans¹¹⁷. Cette aide « aurait permis une hausse de 7 % de l'emploi en CDI ou CDD long des jeunes de 22 à 25 ans, soit 60 000 emplois ». La Dares ajoute que cette aide « n'aurait pas eu d'effet sur l'emploi total de ces jeunes en raison notamment d'un effet négatif de l'aide sur l'emploi non salarié et de l'emploi intérimaire pour les 22-25 ans ».

La Mission nuance ce constat. En effet, en cohérence avec les objectifs de lutte contre la précarité, il convient d'accentuer et de prolonger cette mesure au bénéfice des emplois « longs » pour les jeunes, garants de sécurité et de stabilité, à l'inverse des emplois non salarié ou en mission d'intérim, et d'exclure expressément la signature de CDDU parmi les contrats éligibles à l'aide. De même, l'aide ne vise que les embauches nouvelles : dans les conditions actuelles le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1er août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide. Or elle pourrait couvrir les embauches issues de précédents CDDU en prévoyant le cas de transformation d'anciens CDDU en CDI, sachant que 80 % des signataires de CDDU sont réembauchés en CDDU.

Recommandation n°9 : Prolonger jusqu'à décembre 2021 l'aide de 4000 € dans le cadre du Plan 1 jeune 1 solution pour les jeunes ayant signé des CDDU depuis 2019, échus ou en cours, et exclure toute nouvelle embauche en CDDU.

2.4 A la recherche de l'équilibre au sein du régime d'assurance-chômage

« Le Gouvernement ne peut pas laisser la flexibilité nécessaire des secteurs reposer presque exclusivement sur les salariés concernés et l'assurance-chômage »¹¹⁸. Ces préconisations font écho, en creux, aux jugements prononcés par les interlocuteurs selon lesquels il est inconvenant de « faire peser sur le salaire le fait d'être au chômage et de profiter du système », ou « le coût de la flexibilité reporté sur la collectivité est injuste »¹¹⁹, ou, s'agissant des enseignants recrutés en CDDU, de « faire payer par la collectivité l'arrêt d'activité, soit les périodes de vacances scolaires ».

¹¹⁶ A l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte. Les particuliers employeurs ne sont pas éligibles. Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042211189/>

¹¹⁷ Collectif, mai 2021, *Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ?*, Dares analyses, n°22 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-ont-ete-les-effets-de-laide-lembauche-des-jeunes-sur-lemploi-des-jeunes>

¹¹⁸ Lettre de mission du Premier ministre aux parlementaires. Cf Annexe.

¹¹⁹ Audition CFDT, CFE-CGC

2.4.1 L'état des lieux du régime général d'assurance-chômage : une situation déficitaire, dont le chiffrage est incomplet

La lettre de mission du Premier ministre rappelle que « le recours aux CDDU contribue au déséquilibre financier permanent : l'assurance-chômage distribuait en 2016 deux milliards d'euros de plus de prestations aux titulaires récurrents de contrats courts (y c. intérim, hors intermittents du spectacle) qu'elle ne reçoit de recettes émanant de leur activité. »

2.4.1.1 Une situation déficitaire mais stable

A la suite de la loi du 5 septembre 2018, un document de cadrage a été transmis par le Gouvernement aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés en vue de la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage, qui faisait de l'accès et du retour à un emploi stable l'objectif majeur de la négociation¹²⁰.

Dans son dossier de référence pour la négociation diffusé en novembre 2018 aux partenaires sociaux en accompagnement du document de cadrage, l'Unédic estime le coût (dépenses – recettes) des contrats courts pour l'assurance-chômage (hors intermittents du spectacle) un peu inférieur à 2 Md€, dont 0,5 Md€ pour les seuls CDD.

Parmi les contributions, 0,9 Md€ provient des contrats courts (hors intermittents du spectacle).

Les dépenses sont estimées à 0,9 Md€ pour les CDD de moins d'un mois et 2 Md€ pour les contrats d'intérim de moins d'un mois¹²¹. L'Unédic ajoute que les dépenses d'indemnisation en CDD de moins d'un mois et missions d'intérim sont globalement stables. Elles ont représenté 19 % des dépenses en 2000 et 19 % en 2020.

Au 31 décembre 2020, 363 000 signataires de CDD d'un mois ou moins étaient indemnisables, et 272 000 étaient indemnisés (tous secteurs). En 2019, l'Unédic comptait 325 000 ouvertures de droits pour les fins de CDD de moins d'un mois (hors intérim), 189 000 en 2020 et les dépenses d'indemnisation relatives aux fins de CDD de moins d'un mois représentaient 2,8 Md€ en 2019 et 3,3 Md€ en 2020.

2.4.1.2 Un chiffrage des dépenses-recettes qui ne sait pas prendre en compte certains paramètres

En dépenses, selon les informations fournies par l'Unédic, il est possible de calculer les effectifs et les dépenses par secteur et type de contrat avant ouverture au chômage, mais les CDDU ne sont pas identifiables parmi les CDD via le fichier national des allocataires, géré par Pôle Emploi. Cette insuffisance a fait l'objet de la première recommandation du rapport sur la nécessité de l'accès de l'Unédic à ces données.

En recettes, l'Unédic reçoit de l'Acoss et des autres opérateurs de recouvrement les montants des surcotisations et forfaits liés aux CDDU, mais ces données sont seulement en montant et ne sont pas sectorialisées ni connues en effectifs.

¹²⁰ Document de cadrage adressé le 25 septembre 2018 – commentaire DGEFP dans le cadre de l'audition.

¹²¹ Unédic, *opus* cité : <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-referance-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>

Ces majorations de part patronale s'élevaient à 63 M€ en 2017, 21 M€ en 2018 et 6 M€ en 2019¹²².

Par construction, la Mission ne peut pas mesurer directement de ratio contributions/allocations ni par secteur ni par type de contrat au-delà du CDI, du CDD (de plus ou moins d'un mois) ou de l'intérim, qui permettrait d'identifier de manière détaillée le rapport entre les contributions et les allocations par contrats et par secteur fin éligible au CDDU.

Faute de pouvoir mesurer de manière fine la part de chaque secteur dans le déséquilibre du régime, la Mission en déduit que d'une part la seule reconstitution de l'Annexe IV pour les intermittents hors spectacle tels que définis par la convention d'assurance-chômage jusqu'en 2014¹²³ ne résoudrait pas le problème de l'équité des situations et du déséquilibre comptable de l'assurance chômage. En 2014, 23 000 personnes étaient indemnisées au titre de l'Annexe IV et 27 000 en 2013, contre 15 000 fin 2007¹²⁴.

Le principe d'équilibre renvoie de plus à une notion strictement assurantielle, qui est de droit dépassée, en particulier depuis la substitution d'une quote-part de la contribution sociale généralisée aux cotisations salariales en 2017. Par ailleurs, la Mission estime qu'elle enfermerait les intermittents dans une relation binaire emploi/chômage exclusive dont elle a démontré les limites.

2.4.2 Des règles de calcul dont l'impact est incertain

Néanmoins, toutes choses égales par ailleurs, la Mission rappelle l'intérêt d'approches fines des règles de modulation des contributions et des allocations, comme facteur d'infléchissement des comportements des employeurs et des salariés, devant accompagner la trajectoire financière du régime, même si elles sont partielles et aux effets incertains.

2.4.2.1 Des règles qui tendent à infléchir les comportements

Partant du constat que les baisses de charges ont favorisé l'embauche en contrats courts mais aussi l'incitation à les déclarer, les cotisations dégressives, les surcotisations, bonus-malus ou taxations à l'embauche doivent *a contrario* infléchir les comportements et inciter à l'embauche en emploi durable.

Parmi les modalités, la proposition de cotisation dégressive uniforme et constante pour chaque entreprise a été avancée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et reprise par certaines organisations fin 2018¹²⁵. Lors de son audition par la Mission, Solidarités nouvelles face au chômage en rappelle l'intérêt, en citant l'exemple suivi aux Etats-Unis et fait des propositions de chiffrage¹²⁶. Sous toute réserve de transférabilité et d'application au modèle français des contrats, déterminés par des règles de durée différents, la Mission invite le Gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre l'expertise de cette hypothèse.

¹²² Cf contribution Unédic dans le Tome 2.

¹²³ Salariés intermittents « dont les activités professionnelles s'exercent, en raison de la nature même de ces activités, d'une manière discontinue » et salariés intérimaires.

¹²⁴ Estimations Pôle emploi et Unédic.

¹²⁵ Déclaration de la CFE-CGC dans le Bilan de la négociation collective 2019 : « Nous avons également proposé de mettre en place une contribution unique dégressive en fonction de la durée du contrat, qui aurait incité les employeurs à embaucher en contrat long ».

¹²⁶ Cf contribution SNC dans le Tome 2.

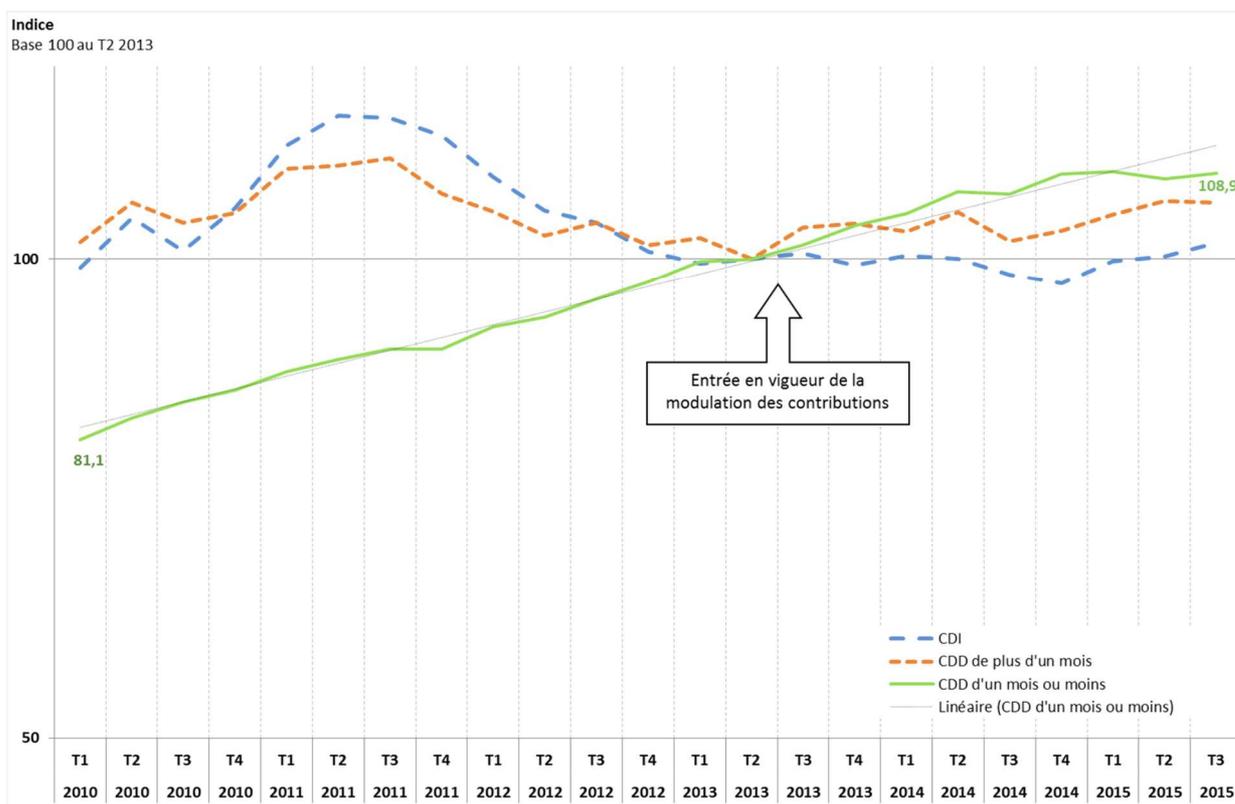
Dans l'arsenal réglementaire et conventionnel, cette modalité semble avoir été écartée au profit des majorations ciblées et par palier des cotisations au titre de certains CDD, établies par accord nationaux interprofessionnels successifs depuis 2013 et modifiés au cours du temps, soit :

- 0,5 point sur les CDDU inférieurs à 3 mois de 2011 à 2019 ;
- 1,5 point sur les CDD « surcroît d'activité entre 1 et 3 mois » de 2011 à 2017 ;
- 3 points sur les CDD « surcroît d'activité inférieur à 1 mois » sur la même période ;
- + 0,5 % de cotisation pour les CDDU de moins de 3 mois tous secteurs en 2018 et 2019.

2.4.2.2 L'impact est incertain

La Mission constate le manque de stabilité de la règle dans le temps et l'inefficacité des mesures de majoration de cotisations. Comme le conclut la DGEFP à l'issue de l'audition, « Ces surcontributions 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'Acoess retraitées par l'Unédic mettent en évidence une progression quasi continue du nombre d'embauches en contrats courts ces dernières années. »

Graphique 9 : Une progression continue des CDD d'un mois ou moins



Lecture : le volume de déclarations d'embauches d'un mois ou moins est passé de 100 au deuxième trimestre 2014 à 108,9 au troisième trimestre 2015.

Source : Acoess DPAAE, Calculs Unédic, Note du bureau Unédic du 24 novembre 2015

De cette étude, l'Unédic en conclut « qu'il n'est pas possible à la lueur de ces seuls résultats de dissocier les rôles respectifs du dispositif de modulation de la contribution, de la conjoncture dans ces deux évolutions ou d'autres facteurs. Le dispositif pourrait jouer en entraînant la substitution des CDD de plus d'un mois aux CDD d'un mois ou moins, lesquels auraient peut-être connu sans le dispositif une progression encore plus importante. A l'inverse, la conjoncture pourrait favoriser l'allongement des contrats dans un contexte économique moins tendu. Ainsi, dans la période étudiée, le volume d'embauches via des CDD de plus d'un mois évolue de concert avec le climat des affaires »¹²⁷.

Ce constat a en partie fondé l'article 52 sur l'instauration du bonus-malus de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui permet de moduler les contributions patronales d'assurance-chômage en fonction du comportement de l'employeur (et globalement à somme nulle pour l'assurance chômage). Le décret modifié du 26 juillet 2019 pris suite au constat d'échec des négociations¹²⁸ prévoit un bonus-malus fondé sur le taux de séparation moyen par secteur. Sept secteurs dont le taux de séparation est le plus élevé ont été retenus, suite à expertise interministérielle. La Mission constate qu'ils sont transversaux par rapport aux secteurs éligibles au CDDU. Le décret a été reporté pour prendre en compte la crise sanitaire, puis annulé par le Conseil d'Etat le 25 novembre 2020, avant d'être repris avec de nouvelles règles le 31 mars 2021 et contesté par les partenaires sociaux pour des raisons de principe (la CGT étant contre le bonus, les organisations d'employeurs contre le malus), de complexité du mode de calcul, de sectorisation et de prise en compte de tous les cas de rupture ou de fin de contrat (CDI, CDD, CDDU). Pour sa part, FO avait proposé un bonus-malus pour l'ensemble des entreprises, sur un taux pivot, selon le même principe que le calcul des cotisations d'accidents du travail.

La DGEFP a fourni les explications techniques à la Mission¹²⁹.

La Mission a constaté la volonté affichée par la plupart des organisations d'employeurs et syndicales de salariés de faire des propositions, dans le cadre d'une gestion autonome et partagée du régime d'assurance-chômage et dans le respect du principe assurantiel. Ces propositions ont été établies à la suite du document de cadrage de septembre 2018 et la plupart sont restées inabouties, nécessitant approfondissement et partage : surcotisations patronales, réintégration de cotisations salariales, augmentation du nombre d'heures travaillées pour ouvrir les droits, prime d'usage contre différé d'indemnisation...

Certaines organisations ont également proposé un autofinancement des allocations par les contributions, secteur par secteur, au moyen éventuel d'un fonds spécifique, avec des règles permettant de combler l'écart éventuel entre contributions et allocations relatives à l'emploi de CDDU et d'autofinancer le surcoût. Pour en vérifier la faisabilité, la Mission a repris en annexe les hypothèses et établi le cadrage.

Recommandation n°10 : Poursuivre et partager les mesures d'impact des règles de contributions et d'allocations d'assurance-chômage sur les comportements des contributeurs et allocataires ; estimer, secteur par secteur, les conditions d'équilibre entre allocations et cotisations.

¹²⁷ Note du bureau de l'Unédic du 22 novembre 2015, fournie à la Mission.

¹²⁸ A la suite de neuf séances de négociation et l'élaboration de nombreuses propositions de la part des partenaires sociaux. Cf décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret no 2021-730 du 8 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/G8TRnJYqCUtT1kqTCwac9-7mT0ji9z3kMMVYU8Jy7sc=/JOE>

¹²⁹ Cf contribution DGEFP dans le Tome 2.

3 SECURISER LES CDDU EN ACCOMPAGNANT, FORMANT ET INNOVANT

Cette dernière partie se concentre sur les conditions acceptables de recours aux CDDU au regard de l'objectif de sécurisation et de lutte contre la précarité, lorsque ceux-ci sont incontournables et vitaux pour certains secteurs. Ce cadrage passe par la négociation collective, en aval du socle légal.

En effet, la réduction du recours au CDDU n'est pas possible dans tous les secteurs. La Mission ne voit pas d'autre alternative qu'un usage contenu et sécurisé de CDDU pour des métiers et des maillons temporaires d'activité dans les secteurs ciblés tels que la restauration dans l'événementiel, l'animation commerciale, le déménagement ou la manutention portuaire. Elle ne voit à l'inverse aucune justification du recours au CDDU dans l'activité de restaurants, prévisible et constante¹³⁰, les missions d'enseignement ou de formation dès lors qu'elles sont récurrentes et au cœur de l'activité des dits secteurs. Elle déconseille la création par la loi ou la négociation d'un nouveau type de contrat mais encourage à l'encadrement du CDDU, à partir du socle légal recommandé ci-dessus, par la négociation collective de branche à engager dans l'année qui suivra l'adoption de la loi.

3.1 Renvoyer à la négociation collective de branche

En premier lieu, les conditions de travail et la lutte contre la précarité du fait du recours au CDDU sont du ressort de la négociation collective et tel qu'encadré par le socle légal recommandé ci-dessus. Elle peut concerner les compensations d'heures travaillées, les modalités de la prime de précarité, les conditions d'ancienneté pour l'acquisition de droits, les recours alternatifs au CDI, aux contrats saisonniers et l'amélioration de la couverture santé.

Comme on l'a vu au § 2.2.2 et dans les nombreux exemples reproduits en annexe, certaines branches font déjà l'objet d'un dialogue social nourri, novateur, voire exemplaire. D'autres, à l'appui de leur négociation, ont d'ores et déjà des modèles inscrits dans la loi, comme les arts et spectacles, les services à la personne, les entreprises de l'économie sociale et solidaire, le domaine du sport ou la manutention portuaire. Ces consécutions législatives ont été suivies de négociations de branche.

3.1.1 La branche de l'intérim est la plus avancée en matière de sécurisation de l'emploi, même si le modèle n'est pas totalement transposable

La branche de l'intérim est exemplaire en matière de recherche de sécurisation de l'emploi et souvent citée par les interlocuteurs, quand bien même son modèle économique n'est pas transposable et ne remporte pas tous les suffrages (cf § 2.3.2).

Depuis plus de 30 ans, la profession du travail temporaire a créé un statut de l'intérimaire relativement protecteur en faveur de la sécurisation des parcours professionnels. En 2013 elle a signé un accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, rappelant en préambule que « la branche du travail temporaire se singularise par son dialogue social et le souhait d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires par la formation professionnelle, la couverture prévoyance, les actions du fonds d'action social du travail temporaire » (cf § 3.3).

¹³⁰ Selon les termes de la CFE-CGC. Cf contribution dans le Tome 2.

L'accord crée un Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires, dans lequel l'entreprise de travail temporaire verse l'équivalent de l'indemnité de fin de mission, afin de financer les périodes d'intermission. Cet accord conduira à la légalisation des CDI intérimaires par la loi Rebsamen deux ans plus tard. Il sera suivi de nombreux accords dont l'accord complémentaire du 29 novembre 2019 sur le développement des compétences et des qualifications¹³¹, pris en application de la loi du 5 septembre 2018 qui rend plus lisibles et plus accessibles les dispositifs de formation professionnalisants spécifiques de la branche par un assouplissement des règles d'éligibilité et des publics ciblés.

3.1.2 Des dispositions conventionnelles plus favorables que le socle légal

Conformément au code du travail, article L.1 rappelé ci-dessus, le socle légal doit renvoyer à la négociation collective en encourageant à la conclusion de dispositions plus favorables, avec des contreparties de financement soit mutualisé au sein des branches soit de provenance publique, s'appuyant sur l'Etat ou les collectivités.

Un délai d'un an sera laissé à la négociation, à engager au niveau de la branche et en vue d'accords étendus par arrêté ministériel, afin de sécuriser la conclusion des contrats. La convention sera à renouveler dans les dix ans.

La branche est le bon niveau de négociation pour assurer l'homogénéité du droit au sein du secteur, tout en prenant en compte les particularités des secteurs et fixer les règles en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés.

En écho aux auteurs du rapport de l'IGAS qui recommandaient de définir par la négociation conventionnelle de branche les régulations minimum relatives aux conditions de travail des salariés, l'organisation de parcours professionnel des salariés vers des emplois plus stables en déployant les incitations financières vers cet objectif ainsi que les moyens par lesquels les partenaires s'assurent de l'usage correct des régulations qu'elle a édictées¹³², la Mission estime que les dispositions relevant de la négociation collective doivent être :

- une durée minimale de contrat et la facilitation du recours aux heures supplémentaires pour les CDDU ;
- l'intégration dans les heures de travail et/ou la compensation partielle des heures non travaillées, et les allonger afin de prendre en compte la durée réelle des contrats (temps de préparation, de transport, démontage, bilans inhérents à l'exercice de la mission...);
- l'adaptation du mode d'imputation de l'indemnité légale de précarité et de congés payés sur deux points :

¹³¹ Etendu par arrêté du 16 février 2021 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043227719>

¹³² Recommandations n°12, 13 et 16 du rapport de l'IGAS. Cf Annexe.

- assimilation à des heures rémunérées, c'est-à-dire accroissement du nombre d'heures, et non comme un accroissement de rémunération incluse dans l'assiette de contribution sociale, afin de maintenir un niveau de salaire en-dessous du seuil d'exonérations sociales à la charge de l'employeur, conformément à la loi qui d'une part définit le périmètre des cotisations sociales et d'autre part les revenus compris dans l'assiette de contribution¹³³ ;
 - accroissement du pourcentage légal d'indemnité de précarité de 10% dès lors qu'« une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé » ou à l'inverse abaissement possible à « 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes par la négociation collective à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle »¹³⁴.
- La création d'un Fonds mutualisé de sécurisation des parcours, en s'inspirant notamment de l'exemple de la branche de l'intérim qui a créé un Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires, dans lequel l'entreprise de travail temporaire verse l'équivalent de l'indemnité de fin de mission afin de financer les périodes d'intermission.
- la prise en compte de l'ancienneté dès le premier jour en CDDU pour le calcul du droit à la transformation du CDDU en CDI et pour l'acquisition d'avantages sociaux.

Recommandation n°11 : Prévoir dans la loi le cadrage de la négociation collective sur les thèmes indicatifs suivants :

-condition de transformation des CDDU en CDI et information des salariés ;

-recours aux heures supplémentaires et intégration d'heures travaillées et/ou compensation partielle des heures non travaillées ;

- assouplissement du mode d'imputation de l'indemnité de précarité et de congé ;

-création de fonds mutualisé de sécurisation des parcours professionnels ;

-prise en compte de l'ancienneté pour l'acquisition d'avantages sociaux.

Les thèmes relatifs à la formation professionnelle et à la sécurisation notamment par l'amélioration de la couverture en matière de santé, de prévoyance et d'accès au logement, également objets de la négociation collective, sont développés ci-dessous.

¹³³ Par combinaison des articles L.242-1 et L.136-1 du code de la sécurité sociale. Cet article prévoit des exclusions de l'assiette de la contribution, dans le cas de contributions destinées au financement du régime d'assurance chômage, ainsi que les contributions à la formation professionnelle prévues par le code du travail, ou dans le cas de financement de régimes de retraite complémentaires, sous réserve de disposition législative, réglementaire ou d'un accord national interprofessionnel.

¹³⁴ Code du travail : L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4

3.2 Reconnaître les « intermissions » et le potentiel de formation et d'évolution des compétences

La négociation collective propre à la formation professionnelle doit être étroitement articulée avec les items indiqués ci-dessus.

« 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. »

Ce témoignage d'un maître d'hôtel¹³⁵ résume bien toute la tension qui résulte d'une part de la volatilité des missions, qui peut être le choix de chacune des parties et d'autre part de la nécessité de former et d'en tirer tout le fruit en matière de fidélisation de personnes compétentes face à la concurrence. La réponse est dans la reconnaissance des « intermissions » et dans une réflexion sur leur contenu, en termes de compétences, qu'elles soient à maintenir ou à développer dans le cadre d'un parcours professionnel.

Les moyens et les outils de la formation professionnelle sont de puissants leviers entre les mains des partenaires sociaux, en lien avec les pouvoirs publics, pour mobiliser, tout en les adaptant, les réponses opérationnelles à ces besoins.

3.2.1 Identifier les intermissions et les reconnaître

Ni les interlocuteurs ni la Mission ne peuvent se contenter d'une situation où les personnes en fin de CDDU ou entre deux CDDU retournent de façon récurrente au chômage.

Pour la grande majorité d'entre eux, les périodes hors contrat sont de fait occupées par la préparation de futures missions - repérer, consolider et améliorer ses connaissances -, ou occupées par des activités partielles, salariées, en auto-entrepreneuriat, afin d'améliorer ses revenus, enrichir son parcours professionnel voire envisager des reconversions.

Ainsi, sans en faire une solution holistique, la Mission considère que les temps d'intermission sont des temps potentiels de formation, à intégrer en tout ou partie dans le temps rémunéré du contrat ou à consolider avec les dispositifs propres aux demandeurs d'emploi. Elle réaffirme à cet égard les constats des auteurs du rapport de l'IGAS.

Elle part d'un parallèle avec les « intermissions » vécues par les intermittents du spectacle : sous réserve d'inventaire, les périodes d'intermission sont reconnues et en partie financées par l'employeur, qui intègre dans le temps travaillé les « raccords », le montage ou le démontage avant ou après le spectacle, voire les répétitions à domicile. Ainsi, le sentiment de bascule entre la situation d'emploi/chômage est relativement atténué. Cette reconnaissance relativement claire et régulée pour les intermittents du spectacle, mais aussi pour les personnels en intérim est un sujet en devenir pour les intermittents « hors spectacle ». En effet, dans la branche de l'intérim, l'accord sur la sécurisation professionnelle de juillet 2013 qui crée le CDI intérimaire définit les intermissions comme des périodes sans exécution des missions, assimilées à un temps de travail effectif et des garanties qui s'y attachent (durée du travail, calcul des congés payés, droits liés à l'ancienneté), pendant lesquelles sont proposées des actions de formation professionnelle ou la prise de congé.

¹³⁵ Lettre d'un maître d'hôtel aux parlementaires et à Traiteurs de France, 4 mai 2021. Cf contribution dans le Tome 2.

Les interlocuteurs auditionnés ont fait part à la Mission de l'absence de reconnaissance salariale des temps de préparation, de recherche de mission mais aussi de leur souci de maintenir ou approfondir ses compétences, afin de rester compétitif et d'exercer son métier avec tous les gages de qualité. Celles-ci peuvent s'acquérir par l'exercice d'autres activités parallèles qui sont autant d'occasions de capitaliser ses propres expériences professionnelles, par le cumul avec des missions d'intérim, de l'auto-entrepreneuriat ou du salariat classique ou d'autres contrats courts en simultané.

Les représentants des guides-interprètes-conférenciers citent par exemple le cas de guide qui prépare une visite sur place ou approfondit ses recherches sur une période historique particulière : « Nous prenons également du temps pendant les intermissions pour assimiler et intégrer le dossier à venir afin d'être opérationnelle le jour J ». Les enseignants ou formateurs à l'issue de leur mission préparent de nouveaux modules pédagogiques ou font de nouvelles recherches. Les représentants de la restauration dans l'événementiel citent les prospections de nouveaux lieux à proposer aux clients dans le cadre de futurs appels d'offre, la nécessité de créer ou de maintenir des liens avec les fournisseurs, prestataires, hôtels, restaurants, les rencontres de nouvelles ressources pour constituer les futures équipes et la recherche de nouvelles idées pour la conception ou la mise en œuvre d'un événement.

3.2.2 Les outils de la formation professionnelle et du soutien à l'emploi sont à adapter

La réforme de la formation professionnelle, objet de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifie en profondeur le sens, les outils et les financements de la formation professionnelle et constitue une opportunité pour la régulation des CDDU.

Au dire des interlocuteurs rencontrés, ces outils créés ou renouvelés ne sont ni suffisamment connus ni suffisamment mobilisés par les acteurs, à quelque niveau qu'ils soient : individus, salariés, entreprises et intermédiaires tels que les branches et les opérateurs de compétences (OPCO)¹³⁶. Certains représentants des intermittents auditionnés par la Mission ont fait part de leur méconnaissance du dispositif de conseil en évolution professionnelle et du réseau des conseillers en évolution professionnelle, des modalités de la validation des acquis de l'expérience ou des autres dispositifs d'offre de formation ou de reconversion¹³⁷.

¹³⁶ La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des TPE-PME. Ils ont un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

¹³⁷ Le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le réseau des conseillers en évolution professionnelle ont été renforcés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec, depuis le 1er janvier 2020, de nouveaux opérateurs dans les régions et l'Apec, opérateur national interlocuteur de référence pour les cadres. <https://mon-cep.org/>

Concernant le compte personnel de formation, pivot de la réforme de la formation professionnelle inscrite dans la loi du 5 septembre 2018, les interlocuteurs salariés expriment leur méconnaissance de l'outil ou son inadaptation, là où les employeurs font montre de leur scepticisme : pour l'U2P, « il semble que l'accent pour le CPF ait été mis principalement sur les moyens (le développement de l'application mobile www.mon-compte-formation.fr, 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... Le CPF reste en effet un dispositif de formation professionnelle¹³⁸, et cette dimension doit être renforcée, effectivement par le biais d'une véritable discussion et d'une co-construction, avec l'employeur, *a fortiori* dans les entreprises de moins de 11 salariés où les moyens pour financer les actions de formation sont peu élevés ». L'U2P interroge la DGEFP via la Mission : « Concernant le CPF, la DGEFP a-t-elle des éléments sur le choix des personnes pour des formations leur permettant d'être plus employable ? ». La question de l'U2P soulève la voile de l'incompréhension concernant la finalité du CPF.

Les interlocuteurs ont souligné également l'inadaptation des contenus de formation (en langue par exemple), la rigidité des bilans de compétence, dont la durée peut sembler inadaptée et qui en limite l'usage pour les personnes en CDDU alternant des périodes d'activité et de chômage, ou encore la nécessité de mieux inclure dans les frais de formation éligibles les dépenses liées aux frais de transport ou d'hébergement. La Mission constate à l'inverse les efforts du collectif OPRE pour créer une formation maître d'hôtel dans l'événementiel, en lien avec le Traiteurs de France, l'UMIH et le GNI, en vue d'une certification, et prend acte, selon France Compétences qu'elle a auditionné, de l'offre abondante mais pas assez visible en matière de certification dans l'événementiel.

Globalement, la Mission constate que les acteurs ne se sont pas suffisamment emparés des possibilités ouvertes par la loi du 5 septembre 2018. Les intermittents de l'emploi recherchent la valorisation des intermissions pendant les périodes non travaillées, la qualification, la reconversion ou la transition professionnelle. Les employeurs cherchent à fidéliser leur personnel, à maintenir leurs compétences et plus largement à maintenir l'emploi de leurs collaborateurs. Selon les Traiteurs événementiels de Paris, dont l'activité a chuté de 90 % en 2020 « le personnel en CDDU s'est reconverti - on ne les retrouvera plus ». La crise sanitaire a accru les tensions mais aussi doit ouvrir des perspectives.

3.2.2.1 Les leviers financiers à optimiser

Enfin, au plan financier, la Mission recommande la mobilisation de financement provenant de la contribution à la formation professionnelle. Elle rappelle que cette contribution est calculée sur la base de la masse salariale versée par l'entreprise. Cette masse intègre bien les salaires des CDDU employés dans l'année. Des exceptions à cette obligation concernent les CDD relevant des intermittents du spectacle, pour lesquels la contribution a été élevée par convention à 2 %, les entreprises relevant du code du sport, les contrats saisonniers, etc ...¹³⁹

¹³⁸ Souligné par l'U2P.

¹³⁹ Les contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement de la contribution spécifique supplémentaire de 1% au titre du CPF CDD, mentionnée à l'article L. 6331-6 sont : 1° Les contrats d'accompagnement dans l'emploi ; 2° Les contrats d'apprentissage ; 3° Les contrats de professionnalisation ; 4° Les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ; 5° Les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ; 6° les contrats saisonniers (dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs) ; 7° Les contrats par lesquels une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 (code du sport) s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ses salariés ; 8° les Contrats des intermittents du spectacle. Source : précisions DGEFP pour la Mission.

Il est possible d'élever le taux de contribution à la formation, sur décision des partenaires sociaux et par accord collectif étendu. Il en est ainsi du syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales¹⁴⁰, qui a une politique de formation professionnelle proactive : les entreprises de la branche contribuent à l'effort de formation professionnelle à des taux conventionnels supérieurs aux minima légaux.

Alertée par certains interlocuteurs sur le poids de la contribution à la formation professionnelle mais aussi sur la difficulté à mobiliser les dispositifs, sur leur inadaptation par rapport aux besoins et en tirant les conséquences, la Mission s'interroge par ailleurs sur le circuit financier du compte personnel de formation. La loi du 5 septembre 2018 en a confié le financement et la gestion à la Caisse des dépôts et consignations, afin d'optimiser la mobilisation individuelle des outils de formation. Mais ce circuit semble priver les partenaires sociaux d'un levier financier pour innover de manière fine en faveur des actifs, en activité ou non, tels que les signataires de CDDU.

A cet égard, la Mission demande l'expertise de la mise en place d'un fonds de sécurisation des parcours professionnels, avec abondement spécifique du CPF¹⁴¹.

3.2.2.2 Le potentiel des opérateurs de compétences (OPCO)

La Mission constate que les potentialités sont nombreuses et reposent en grande partie sur la dynamique partenariale au sein des OPCO nouvellement créés. Ceux-ci, en lien avec leurs décideurs au conseil d'administration que sont les organisations d'employeurs et syndicales de salariés de branche et en lien avec la gouvernance nationale et partenariale représentée par France Compétences, mobilisent une large gamme d'outils de formation : adaptation au poste ou à la fonction, maintien dans l'emploi, développement des compétences, formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes. Ils développent également des outils, novateurs ou expérimentaux, adaptés aux branches et aux profils particuliers des salariés, quel que soit son statut : par exemple l'OPCO AFDAS, à l'origine guichet unique de formation créé en 1972 à l'initiative des organisations professionnelles du spectacle vivant, couvre aujourd'hui 44 branches dans les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, tous utilisateurs de CDDU¹⁴². Cet OPCO dont la finalité est « la continuité dans la discontinuité de l'emploi », projette pour les partenaires du sport un modèle de guichet unique pour les salariés du sport afin de faciliter leur accès aux dispositifs de formation. L'OPCO AKTO, « opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre », couvre 27 secteurs, dont le secteur HCR, soit les contributions à la formation professionnelle de 164 000 entreprises adhérentes¹⁴³. Pour sa part, Syntec Conseil, contributeur à l'OPCO ATLAS, cherche les moyens d'orienter les dispositifs en faveur des enquêteurs en face à face, salariés signataires de CDDU de la branche Conseil.

Il est également envisageable de conventionner avec l'Etat, via les OPCO et au titre de la formation, au plan FNE-Formation, comme l'ont fait l'OPCO AKTO et l'OPCO EP, et qui permet d'abonder par la solidarité nationale les fonds mobilisables de la formation professionnelle¹⁴⁴.

¹⁴⁰ SORAP, auditionné par la Mission.

¹⁴¹ Cf audition du Medef.

¹⁴² L'OPCO AFDAS a été auditionné par la Mission. Parmi les 11 OPCO, l'OPCO AFDAS, l'OPCO AKTO et l'OPCO EP des entreprises de proximité sont les plus représentatifs des secteurs utilisateurs de contrats courts.

¹⁴³ L'OPCO AKTO ne mentionne pas les demandeurs d'emploi dans ses bénéficiaires www.aktto.fr et n'a pas répondu à la demande d'audition de la Mission.

¹⁴⁴ Une enveloppe de 38 M€ a été accordée par l'Etat à l'OPCO EP dans le cadre de la convention FNE-Formation 2021, afin de financer 6400 formations de reconversion ou de remise à jour des compétences pour les salariés des entreprises adhérentes à l'OPCO.

La Mission rappelle par ailleurs que « les opérateurs de compétences peuvent conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi »¹⁴⁵. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a ainsi signé des conventions FNE-FORMATION avec certains OCPO, visant à permettre le financement de parcours de formation certifiants, au bénéfice des salariés en activité partielle, activité partielle de longue durée et des entreprises en difficulté.

A l'horizon 2022 est prévu le bilan de la réforme professionnelle issue de la Loi de 2018. Celui-ci devra inclure les réflexions issues des besoins et des réponses aux salariés en contrat court et en particulier des CDDU étudiés dans le cadre du présent rapport. Dans cette perspective, la Mission recommande :

Recommandation n°12 : **Faire aboutir les demandes de certification formulées par les acteurs particulièrement concernés par les CDDU (restauration dans l'évènementiel).**

Conclure, au niveau des branches, des accords de formation professionnelle en faveur des salariés intermittents afin de favoriser leur parcours professionnel, inspirés du modèle de l'intérim.

Inciter à un effort supplémentaire de contribution à la formation professionnelle et à des actions innovantes.

Adapter le financement et les usages du compte personnel de formation.

Préparer un bilan de la réforme professionnelle au regard des besoins des salariés intermittents, en vue d'une réforme législative plus globale sur la formation professionnelle.

En conclusion, la multiplicité des dispositifs nuit à la clarté et réduit l'accès effectif à ces formations. Comme le soulignait le directeur de l'OPCO AFDAS auditionné, la nouvelle structuration de l'offre et des financements de la formation issue de la loi du 5 septembre 2018 et en particulier l'accès et l'usage individuel du compte personnel de formation, lié à la personne et non à la situation d'emploi, avec une gestion et un financement confiés à la CDC, contribuent à atomiser l'offre de formation. La mobilisation des droits est différente suivant le moment du parcours (salarié, chômeur...).

¹⁴⁵ Loi du 5 septembre 2018, article 31 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041778915/

3.2.3 Un lien à renforcer avec Pôle emploi, mais aussi l'Apec

Pour sa part, Pôle Emploi mobilise pour les demandeurs d'emploi des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi ou le conseil en évolution professionnelle. Outre le développement de ces outils, Pôle emploi expérimente depuis novembre 2020 un accompagnement spécifique pour les demandeurs d'emploi alternant des périodes d'activité et de chômage et impactés par la réforme de l'assurance-chômage. Il s'agit d'actifs précaires se trouvant en « activité réduite » et considérés par Pôle emploi comme « les plus autonomes, qui ont, comme les créateurs d'entreprise, des besoins spécifiques »¹⁴⁶ pour leur permettre de (re)trouver rapidement un emploi durable. Des modules de 90 jours sont en cours de déploiement, budgétés pour 20 000 bénéficiaires. Le volume physique et financier prévu en 2021 est de 630 000 diagnostics et 270 000 accompagnements pour un budget estimé à 160 M€ et dont l'évaluation est prévue en 2022¹⁴⁷.

La situation particulière des cadres, qui concerne 8 % de la population ne signant que des contrats courts (contre 27% d'ouvriers non qualifiés), soit environ 170 000 personnes, dont 30 000 avec un recours intense à ce type de contrat¹⁴⁸, relève potentiellement de l'offre de services de l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec)¹⁴⁹. L'Apec est opérateur pour le conseil en évolution professionnelle depuis 2014 et a formé en 2019 près des deux tiers des « clients cadres », en activité ou non. De même, depuis 2011, l'Apec signe avec l'Etat un mandat de service public quinquennal, en faveur des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, avec pour mission de « proposer des services bénéficiant à l'ensemble des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, ainsi que des services spécifiques adaptés à des situations particulières répondant aux besoins des publics bénéficiaires »¹⁵⁰. Un nouveau mandat de service public est en cours de finalisation.

Au vu du rôle de l'Apec en matière de conseil, soutien et offre de formation au bénéfice de cadres exposés à l'alternance emploi/chômage et au vu des besoins particuliers des cadres en contrats courts fragilisés par la crise, la Mission recommande que le mandat de service public, en cours de renouvellement, privilégie des actions en faveur de ces publics.

Recommandation n°13 : Inclure dans le mandat de service public de l'Apec des actions en faveur des cadres signataires de contrats courts.

3.3 Sécuriser et accompagner les parcours professionnels

¹⁴⁶ Audition de Pôle emploi et contribution dans le Tome 2.

¹⁴⁷ Cf Contribution Pôle emploi dans le Tome 2

¹⁴⁸ D'après Dares, *Qui sont les signataires de contrats courts ?*, *Opus* cité.

¹⁴⁹ L'Apec reçoit des cotisations patronales et salariales (0,036 % part employeur et 0,024 % part salarié) assise sur les rémunérations des cadres dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale. D'après l'Apec, les CDD de moins de 1 an représentent 11 % des cadres.

¹⁵⁰ Mandat de service public Etat/Apec 2017-2021.

L'association Solidarités nouvelles face au chômage rappelle la nécessité d'une part d'encourager la pérennisation des contrats, sans charge supplémentaire ou avec une charge acceptable pour l'employeur, et d'autre part d'accompagner les personnes privées d'emploi, par la formation financée et adaptée aux besoins pendant les intermissions et par le maintien de la relation de travail qui passe par le maintien du contrat de travail. Cette position recèle toutes les opportunités souhaitables et réalisables favorisant la rationalisation des CDDU, qui passent par la formation et le développement de relations contractuelles alternatives étayées ci-dessus, mais aussi par la sécurisation et l'accompagnement.

3.3.1 Sécuriser les parcours

La Mission rejoint l'ensemble des interlocuteurs sur le constat de précarité dû à la fragmentation des parcours professionnels des personnes en CDDU : rappelons que la moitié des CDDU durent moins de deux jours et qu'un contrat signé en CDDU, sous réserve de prévoir une durée minimale, peut ne pas comporter de terme précis, laissant le salarié dans une incertitude totale sur son parcours.

En ce qui concerne les droits sociaux des travailleurs en CDDU, ceux-ci relèvent plus des droits liés à la personne, ou des droits acquis par le conjoint, que des droits liés à leur situation de salariés. En théorie, la couverture en matière d'assurance-maladie, de prestations familiales, de droit au logement, de minimum social est liée à la personne et/ou au foyer et est indépendante du statut professionnel.

Il en est de même du droit à la formation professionnelle, attaché à la personne par la voie du compte personnel de formation.

Mais cette protection est, de droit ou de fait, en partie liée à la situation de salarié, et renvoie à l'insécurité des parcours professionnels fragmentés des personnes en CDDU.

Ainsi, selon certains témoignages d'interlocuteurs, l'activité en CDDU est soutenable grâce aux revenus ou à la complémentaire santé du conjoint.

De même, la plupart des droits sociaux inhérents à la personne restent théoriques s'ils ne sont pas complétés et sécurisés par le droit lié à la situation de salarié :

- en matière de santé et de sécurité au travail, les règles de prévention et de responsabilité incombent à l'employeur et impliquent des mesures de prévention et de ports d'équipement. La règle du droit de retrait en cas de danger imminent ou de constat de défectuosité dans les systèmes de protection, le suivi de l'état de santé et la prévention au travers de la médecine du travail s'appliquent également. L'arrêt de travail en cas d'accident de travail, le droit aux indemnités journalières et le remboursement intégral et sans avance des frais de santé, voire l'indemnité en cas d'incapacité permanente sont également des droits liés à la situation de travail. Le suivi et la traçabilité en matière de santé et accident du travail ne peuvent être certains si le parcours professionnel est instable et fragmenté ;
- l'obligation pour l'employeur de proposer une couverture complémentaire santé à tous les salariés, depuis la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi avec une participation de l'employeur au moins égale à 50 % de la cotisation étendue à toutes les entreprises¹⁵¹, ainsi que la prévoyance, ne couvrent pas les CDDU,

¹⁵¹ L. 911-1 et L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, modifié par l'Ordonnance du 23 mars 2006 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000006250150/2006-03-24/> et loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. En 2017, près de 9 salariés sur 10 étaient couverts par un contrat collectif (données DREES).

hormis dans quelques branches qui les ont inclus par accord étendu¹⁵². Dans son rapport annuel sur la complémentaire santé, la DREES rappelle que « des inégalités de couverture subsistent et que les personnes non couvertes par une complémentaire santé (moins de 5 % de la population, soit environ 3 millions) sont principalement des personnes à faible revenu : travailleurs précaires, chômeurs ou inactifs »¹⁵³ ;

- la négociation doit porter, comme l'indique la loi, sur « la définition du contenu et du niveau de garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ».

Nombre de personnes en CDDU travaillent dans des secteurs relativement exposés aux risques de santé et de sécurité (tourisme, voyage, événementiel, déménagement...). Qu'elles soient en mission ou au chômage, ces personnes n'ont pas de couverture satisfaisante, à laquelle certains pallient en étant ayant-droit de la couverture du conjoint ou en adhérant à une assurance volontaire accidents du travail, incapacité de travail, une offre facultative et relativement coûteuse ;

- en matière de maternité et de paternité, les durées du congé et l'indemnisation sont conditionnées par la loi à une durée d'affiliation d'au moins dix mois, de 150h travaillées au cours des trois derniers mois ou 1015 SMIC sur six mois ;
- en matière de droit au logement, la participation à l'effort de construction n'est également pas mobilisée pour les travailleurs les moins stables, en particulier les CDDU. Les efforts des branches particulièrement concernées par la problématique du logement des salariés (HCR, tourisme et événementiel), où les lieux, les jours et les horaires de travail sont contraints, ont porté sur le logement des saisonniers, mais pas sur les CDDU. Les représentants de l'UMIH, auditionnés, rappellent les efforts entrepris et les marges de progrès restant à couvrir pour les signataires de CDDU.

La Mission n'a pu approfondir la réalité de ces droits mais s'interroge sur leur effectivité auprès des signataires de CDDU. Il en est de même des droits à la pension d'invalidité ou aux droits à la retraite et des droits relatifs aux relations collectives du travail et à la représentation : droit de vote et droit de grève, adhésion à un syndicat, droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Quant à l'effectivité des droits à la formation professionnelle, la Mission a examiné ci-dessus les limites à la mobilisation financière et à la mobilisation des outils, dans une cote mal taillée entre obligation de l'employeur et financement par la solidarité d'une part et droits lié à l'individu dans une démarche de développement personnel ou aux compétences requises dans le cadre de la relation de travail d'autre part.

En résumé, seules les prestations familiales, dépendantes ou non du revenu du foyer (allocations de base, allocation et compléments familiaux, allocation de rentrée scolaire, de soutien familial...) semblent bénéficier équitablement à toute la population, quelle que soit sa situation au regard de l'emploi¹⁵⁴.

¹⁵² Quelques exemples, sous réserve d'inventaire : l'accord de la branche intérim du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours par la formation professionnelle et la prévoyance, le complément à l'accord de branche sur la complémentaire santé de la branche Conseil pour les salariés à employeurs multiples et à temps très partiel mis en place en janvier 2016, en faveur des enquêteurs vacataires.

¹⁵³ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-documents-de-referenc/panoramas-de-la-drees/la-complementaire-sante-acteurs>

¹⁵⁴ Le rapport de Jean-Yves FROUIN (auditionné par la Mission), *Réguler les plateformes numériques de travail*, remis au Premier ministre en décembre 2020 étaye en annexe une revue précise des droits des salariés sur laquelle s'est appuyée la Mission.

Au vu de ce panorama, l'amélioration de la protection des salariés s'impose auprès des partenaires sociaux. Sans que cette protection conduise employeurs et salariés à encourager à la signature de CDDU¹⁵⁵, elle est pourtant nécessaire aux salariés qui y ont recours, tout en maintenant la priorité aux voies alternatives et en premier lieu à la transformation en CDI.

Recommandation n°14 : Prévoir dans la loi le cadrage de la négociation collective sur les thèmes particuliers de l'amélioration de la couverture en matière de santé, de prévoyance et d'accès au logement.

3.3.2 Mieux accompagner les travailleurs vers la stabilité par l'action associative ou publique

L'accompagnement par l'action associative et publique est une forme concrète, multiple et largement soutenue dans les propos des acteurs, qui passe en premier lieu par les parcours et outils de formation décrits ci-dessus, mais aussi par les leviers :

- humain : par la médiation, personnalisée et prolongée dans la durée, telle que la pratique l'association Solidarités nouvelles face au chômage et son réseau de bénévoles, qui font de l'accompagnement personnalisé leur principal mode d'intervention. Le réseau des conseillers en évolution professionnelle exerçant à Pôle Emploi, à l'Apec ou dans les OPCO partagent également les mêmes valeurs d'accompagnement personnalisé vers un emploi durable ;
- financier : le soutien des personnes en intermission par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE ou AREF) ou par une intégration partielle, ciblée, de rémunération liée au contrat, que celui-ci soit maintenu ou que celui-ci soit échu (on reviendra ci-dessous sur la prime de précarité ou de fin de contrat) ou par prime exceptionnelle telle que celle instituée depuis 2020 pour les travailleurs précaires sans emploi ;
- statutaire : toute forme alternative au statut de demandeur d'emploi est à privilégier : par le maintien dans la situation de salarié, par la signature d'un contrat de transition ou par le statut de stagiaire de la formation professionnelle, tout en ayant une vision élargie du contrat, en mutualisant les risques et en fluidifiant les mobilités entre activité et formation dans une inscription dans un parcours professionnel, en « sécurisant les creux d'activité » selon l'expression de SNC ;
- mais aussi contractuel et administratif, c'est-à-dire l'accompagnement dans les démarches, par la prise en charge des formalités administratives, commerciales, par la succession des missions dans une relation contractuelle stable, grâce à l'appui de tiers.

3.4 Innover en lien avec les partenaires sociaux et l'Etat

Le soutien financier collectif contre la sécurisation de l'emploi sont les deux axes principaux de l'objectif de rationalisation des CDDU. Ce soutien financier peut prendre plusieurs formes :

¹⁵⁵ La CFE-CGC a exprimé son opposition à l'extension du recours à la formation professionnelle pour les CDDU « , il n'y a pas lieu d'étendre des avantages sociaux au CDDU pour faciliter son utilisation. ». Cf contribution CFE-CGC dans le Tome 2.

- accroissement des charges sociales, modulation des droits à allocation, constitution d'un fonds de mutualisation, au sein d'un secteur, par la négociation collective et la conclusion d'accord ;
- soutien fiscal ou social par des allègements ou exonérations d'impôt ou de contributions sociales ;
- soutien financier par des conditions de prêts ou des subventions d'amorçage, des aides à la structure ou à l'emploi, décidés par le législateur et l'Etat.

La politique culturelle française, dont la sécurisation de l'emploi est une condition incontournable, est l'exemple de mobilisation de soutiens collectifs multiples, dont les annexes VIII et X pour les intermittents du spectacle. Les services à la personne, parce qu'ils participent à la lutte contre le travail dissimulé, sont également un exemple d'effort fiscal important de la nation par le jeu du crédit d'impôt au bénéfice des organisations et contribuables bénéficiaires afin de solvabiliser la demande. La question est posée pour chaque secteur utilisateur de CDDU : ces secteurs justifient-ils un effort collectif et pour quelle contrepartie ? Le rayonnement touristique de la France, la réussite d'événements internationaux tels que les Jeux Olympiques ? Le renforcement face à la concurrence internationale et la contribution à l'équilibre de la balance commerciale ? Le développement des territoires ? La lutte contre le travail dissimulé ? Le développement de l'emploi pour les catégories les plus fragiles, ou le plus prometteuses, et notamment les jeunes ?

La Mission explore les différentes options de rationalisation des CDDU, sans toutefois les hiérarchiser ni trancher sur ce qui relève du débat et de la volonté politique.

3.4.1 Une prise en compte élargie de l'équilibre financier est nécessaire

La Mission conclut que devant la difficulté d'établir le bilan financier par branches et de mesurer l'inflexion des comportements par le levier des charges sociales ou par le levier des droits au chômage, il est opportun de compléter le débat en l'élargissant à une notion d'équilibre social, fiscal et économique.

Les faits et chiffres invitent à prendre du recul par rapport à la notion d'équilibre du régime général d'assurance-chômage. La Mission ne se prononce pas sur le débat relatif à la dimension assurantielle du régime d'assurance-chômage, relevant de la responsabilité des partenaires sociaux versus solidarité et responsabilité nationale. Mais elle estime que la résorption des contrats courts s'inscrit dans un contexte d'équilibre social, fiscal et économique, aux contours financiers plus larges, au contenu certes moins chiffrable, mais préfigurant des pistes tangibles et fructueuses pour la résorption des CDDU, et en tout état de cause hors du contexte de crise sanitaire qui pénalise les perspectives financières et professionnelles des salariés et les perspectives d'activité des entreprises.

3.4.2 Explorer des pistes de financement plus diversifiées, avec contreparties et évaluation

L'équilibre social est par nature différent de l'équilibre assurantiel de l'assurance chômage puisqu'il englobe les politiques et financements de solidarité.

Dans cette sphère élargie, on comprend le modèle de l'économie solidaire et de ses structures telles que les associations intermédiaires, les SCOP, les coopératives d'activité et d'emploi ou les groupements d'employeurs, mais aussi les entreprises d'intérim, bénéficiant d'allègements sociaux et fiscaux en contrepartie d'engagement sur l'emploi durable. Ces modèles, en partie financés par la solidarité nationale, sont équilibrés, viables et contribuent à la résorption des emplois précaires par la réduction de la fragmentation du marché du travail.

D'autres modèles démontrent qu'il est possible de remplacer les dépenses assurantielles et d'aides sociales liées au chômage en rémunérant des travailleurs, embauchés en CDI, qui créent de la valeur. C'est le modèle expérimental des entreprises à but d'emploi du réseau de Territoires zéro chômeur de longue durée, qui repose sur trois principes : « personne n'est inemployable », « ce n'est pas le travail qui manque » et « ce n'est pas l'argent qui manque » et dont les emplois sont rémunérés en partie sur fonds publics¹⁵⁶.

De même, certains interlocuteurs, représentants d'organisations productives utilisatrices de contrats courts, mettent en avant la contribution de leur activité à la richesse nationale, leur part dans l'excédent commercial, dans l'apport de devises et de recettes fiscales apportées au budget de l'Etat, qui compenseraient largement le déficit strict du régime d'assurance-chômage. Il en est ainsi du HCR, du tourisme et de l'événementiel, qui avancent ces hypothèses, sans toutefois être en mesure de les chiffrer. Une clarification des périmètres et de la balance économique coûts-avantages n'entre pas dans le cadre de la Mission. Elle considère également que le constat et les hypothèses du rapport de l'IGAS sur le concept d'organisation productive, qui fonderait la justification de recours aux contrats courts, est légitime mais difficile à objectiver et documenter et requiert une analyse approfondie.

Recommandation n°15 : Engager une étude sur le contenu et le périmètre des organisations productives, en croisant leur apport économique, fiscal et social avec leurs pratiques de recrutement de main d'œuvre.

Aller au-delà des paramètres de recettes et dépenses du régime général d'assurance-chômage est nécessaire et le changement d'échelle est fructueux, en les assortissant de contreparties et d'évaluation.

Ainsi, la Mission est convaincue de l'intérêt d'explorer des pistes innovantes, en lien avec les partenaires sociaux, telles que :

- l'émargement au plan de relance, et en particulier les outils suivants :
- la prime exceptionnelle précaires de 900 € ;
- la majoration des taux d'activité partielle compensés à 100 % dans les secteurs dits protégés ;
- la mobilisation du FNE-formation par conventionnement avec les branches ;
- les prêts garantis à 90 % par l'Etat et prolongés jusqu'au 31 décembre 2021.

¹⁵⁶ Financé majoritairement par l'Etat et les départements ayant conventionné. cf LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042665434?tab_selection=all&searchField=ALL&query=territoires+z%C3%A9ro+ch%C3%B4meur&page=1&init=true et Rapport du comité scientifique d'évaluation <http://blogs.univ-poitiers.fr/o-bouba-olga/2021/04/10/territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-rapport-final-du-comite-scientifique/>, avril 2021.

Ces mesures (non exhaustives) sont financées sur le budget de l'Etat et en partie sur le budget européen. Il y aurait intérêt à cibler et chiffrer des leviers au titre d'un plan d'action de réduction du fractionnement du marché du travail et plus spécifiquement de rationalisation des CDDU, à la condition que ces financements soient assortis de contreparties en matière d'emploi durable et d'évaluation.

Par ailleurs, la démarche d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), mobilisée et financée par l'Etat (DGEFP) et les branches¹⁵⁷, répond de façon innovante et globale aux besoins des secteurs, à l'anticipation des mutations économiques, et est *a priori* adaptée à la problématique de la régulation des contrats courts. Un EDEC pour les branches dont les activités sont liées au tourisme est en cours de construction, avec l'Etat¹⁵⁸.

La Mission s'interroge également sur les fonds du Plan d'investissement dans les compétences, pour lesquels un appel à projet spécifique et novateur ciblé sur la réduction des CDDU pourrait être conçu, sous réserve d'inventaire et de respect du cadre légal.

Par ailleurs, le levier d'Action Logement est régulièrement soulevé dans le cadre du soutien au développement des contrats saisonniers, dans les secteurs du tourisme et agricole, afin de faciliter l'hébergement ou le logement des travailleurs saisonniers et fluidifier les activités alternant entre les stations de sport d'hiver et les stations d'été. Rappelons que les fonds d'Action logement sont entre les mains du législateur, de l'Etat et des partenaires sociaux. Sans risquer d'étendre ces avantages sociaux et de faciliter le recours au CDDU, tout comme l'extension des outils de la formation professionnelle¹⁵⁹, la Mission recommande que les partenaires sociaux s'emparent du levier d'Action logement, pour les salariés en CDDU, avec l'objectif de les protéger tout en rendant le recours au CDDU financièrement moins attractif et favoriser les voies alternatives ou la transformation en CDI.

Recommandation n°16 : Poursuivre les innovations en faveur de la rationalisation des CDDU en mobilisant les différents leviers de financement public, en lien avec les partenaires sociaux, assorties de contreparties et d'évaluation, soit :

- la mobilisation du plan de relance ;
- la mobilisation du FNE-Formation par conventionnement avec les branches ;
- la mobilisation du Plan d'investissement dans les compétences ;
- l'incitation à la signature d'engagements de développement des emplois et des compétences avec les branches professionnelles et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en entreprise ;
- la mobilisation des fonds d'Action Logement.

¹⁵⁷ L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord conclu entre l'Etat et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins avec pour objectif d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

¹⁵⁸ DGEFP, en lien avec les ministères de l'Economie et de la Culture et les 3 OPCO AFDAS, AKTO et EP.

¹⁵⁹ Cf contribution CFE-CGC dans le Tome 2.

Enfin, la Mission constate que les principaux donneurs d'ordre sur le marché des enquêtes, sondages, réception et événementiel, utilisateurs de CDDU, sont publics, financés sur le budget de l'Etat, de l'Assemblée nationale, du Sénat, des autres institutions publiques ou des collectivités locales et relèvent du code de la commande publique¹⁶⁰. La Mission demande, sous réserve d'expertise du ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, la possibilité d'inclure des clauses de lutte contre le travail précaire dans les appels d'offre ayant pour objet des prestations d'enquêtes, sondages, réceptions et événementiels. Ces clauses pourraient prendre la forme d'engagement chiffré des candidats à limiter la part du recours aux CDDU dans la prestation demandée voire les supprimer ou à s'engager dans la résorption de ceux-ci.

Recommandation n°17 : Inclure des clauses sur la réduction du travail précaire dans les appels d'offre publics portant sur les enquêtes, sondages, réceptions et événementiel, sous réserve d'expertise des conditions légales et règlementaires.

3.5 Impulser la démarche au niveau européen et la consolider dans les territoires

3.5.1 Impulser la démarche au niveau européen sur l'axe du dialogue social et celui des fonds sociaux

Cette impulsion législative et conventionnelle au niveau national aurait encore plus d'ampleur si elle entraînait la mobilisation des leviers européens, sur les deux axes complémentaires que sont le dialogue social sectoriel et les fonds sociaux :

- les partenaires sociaux au niveau européen sont à l'initiative de dialogue au niveau sectoriel, dont les représentants du secteur culturel se sont emparés en 2018 et ont adopté « des déclarations communes sur l'impact potentiel du Brexit pour les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Ces déclarations communes ont porté en particulier sur la question de la mobilité, question-clé à la fois dans ces secteurs, caractérisés par le travail international, les coproductions et une main-d'œuvre très mobile¹⁶¹ ». Vu l'impact de la crise sanitaire, les conséquences de la Directive de 2019 sur les conditions de travail dans la transparence » et en s'appuyant sur les études d'Eurofound, la Mission émet l'hypothèse que les partenaires sociaux européens pourraient être à l'initiative d'un dialogue sur la régulation des contrats atypiques au sein de secteurs particulièrement exposés que sont le tourisme, le HCR et l'événementiel et envisager en contrepartie des soutiens en ingénierie ou d'autres modalités opérationnelles ;
- par ailleurs, les fonds sociaux européens 2021-2027, en particulier le programme FSE+, pourrait inclure à mi-parcours des dispositions favorables à la réduction de l'emploi précaire et à la régulation des contrats atypiques, en reprenant les constats, avancées gouvernementales et conventionnelles prises ou projetées au niveau national.

¹⁶⁰ Article L. 2112-2 du code de la commande publique

¹⁶¹ DGT, opus cité, *Bilan de la négociation collective*, 2018 <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

Recommandation n°18 : Au niveau européen : engager des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux dans les secteurs particulièrement exposés à la concurrence et utilisant des contrats à forme atypique (tourisme, événementiel, déménagement, enseignement).

Intégrer un nouveau programme de résorption des contrats atypiques lors de la révision à mi-parcours du fonds social européen FSE+ (2021-2027).

3.5.2 Innover avec les acteurs des territoires pour sécuriser les parcours

3.5.2.1 L'apport de l'ancrage local des structures intermédiaires (GE, CAE...) dans la lutte contre la fragmentation du travail et la rationalisation des CDDU

La sécurisation des parcours professionnels passe par la réduction de la fragmentation du marché du travail à l'échelle des territoires. Les salariés en CDDU, par choix ou par contrainte, sont en mobilité professionnelle constante, car ils passent d'une mission à une autre, relevant de compétences spécifiques, avec le même employeur ou en changeant d'employeur. Pour leur part, les employeurs en CDDU recherchent dans la main d'œuvre flexibilité, souplesse et disponibilité, afin de remplir des missions temporaires liées à la nature de leur activité. Ces dernières, relevant essentiellement du tertiaire, nécessitent une présence physique (extras, journaliers, guides et accompagnateurs, enquête en face à face, services à la personne...), non délocalisable et non dématérialisable.

Ce marché du travail est essentiellement local et cette mobilité est à l'échelle du territoire. C'est pourquoi les modèles de groupement d'employeur, de coopérative d'activité économique ou autre structure de l'économie sociale et solidaire, fortement ancrés dans le territoire, sont des acteurs majeurs de la réduction de la fragmentation du travail, en rapprochant les besoins des employeurs mais aussi en les engageant (groupements d'employeurs) et en offrant aux salariés des emplois durables.

A titre d'exemple, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire a signé en 2018 un accord collectif régional des salariés de groupements d'employeurs de Nouvelle Aquitaine avec les représentants régionaux des organisations d'employeurs et syndicales de salariés interprofessionnelles, transversal aux branches et aux OPCO, qui sont par construction nationaux, sur des thèmes multiples et en particulier la valorisation du salarié à temps partagé mis à disposition avec des droits spécifiques : convention de mise à disposition, prise en charge des déplacements, parcours d'intégration, livret d'accueil, planning prévisionnel, prise en compte de l'ancienneté, indemnités kilométriques, bilan individuel annuel et plan de formation, priorité à la réembauche, représentation syndicale et référent sécurité...¹⁶².

¹⁶² Accord collectif régional pour les salariés de GE, signé par les délégations régionales de la CFDT, CFTC, UNSA, UDES et U2P.

3.5.2.2 Des outils et des financements mobilisables à l'échelle des territoires, en lien avec les partenaires sociaux

La loi du 5 septembre 2018 ouvre la possibilité de créer des associations de transition professionnelle à l'échelle régionale¹⁶³, pour financer des actions de reconversion en direction des métiers à forte perspective d'emploi sur le territoire et des salariés en emploi dans des secteurs dont le taux d'emploi diminue. L'accord national interprofessionnel du 19 mars 2019 a fixé les orientations des associations de transition professionnelle, gérées paritairemment au niveau local sur les missions suivantes : l'examen, l'autorisation et la prise en charge du projet de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle) ainsi que le contrôle de la qualité des formations dispensées, la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion des salariés démissionnaires, l'information du public sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle et le suivi de sa mise en œuvre, l'analyse des emplois en compétences et en qualification sur le territoire et le déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles au niveau de la région.

De même, en lien avec l'Etat, qui finance les salaires et prend en charge les formations, les OPCO peuvent également mobiliser ce nouveau dispositif qui a vocation à anticiper les mutations « sectorielles et à accompagner la reconversion des salariés, dont l'emploi est menacé », avec pour objectif de les former pour les amener vers des emplois porteurs sur un même bassin de vie¹⁶⁴.

Ces associations régionales sont entre les mains des partenaires sociaux et au croisement de la qualité de l'emploi et du développement local. Elles auraient d'autant plus de portée si elles orientaient leur action dans l'optique de la rationalisation des CDDU en favorisant les structures locales d'intermédiation et des modalités innovantes pour financer et sécuriser les temps de formation constitués par les intermissions, en lien avec les acteurs de la formation et le service public régional de l'emploi. La Mission recommande une démarche vigoureuse, à impulser par les partenaires sociaux, pour orienter les associations de transition professionnelle en ce sens.

Recommandation n°19 : **Orienter les associations de transition professionnelle vers des actions favorisant l'alternative aux CDDU, par la signature d'accords régionaux avec les OPCO et des conventions avec le service public de l'emploi régional.**

¹⁶³ Créées par la Loi du 5 septembre 2018 et abondé dans le cadre du Plan de relance, les associations de transition professionnelle, ou Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, sont agréées dans chaque région et gérées paritairemment. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

¹⁶⁴ L'OPCO EP des entreprises de proximité a adhéré à ce dispositif sur 41 territoires pilotes. A citer également, l'exemple de femmes de ménage à temps partiel embauchées dans l'entreprise Derichebourg, entreprise de service aux entreprises et aux collectivités et qui signent un contrat de transition professionnelle avec une formation d'assistante maternelle en vue d'être embauchées dans l'entreprise Korian, entreprise du secteur de l'action sociale et de la santé.

CONCLUSION

La Mission a constaté une forte croissance des CDDU depuis les années 2000 et un certain nombre d'abus dans le recours à ce type de contrat, tout en rappelant le rôle de « rempart » contre le travail dissimulé qu'occupe, dans certain cas, le CDDU.

Malgré les difficultés rencontrées pour repérer les secteurs utilisateurs de CDDU, la Mission a pu identifier une dizaine de secteurs concernés. Ainsi, les embauches en CDDU sont concentrées à plus de 90% dans quatorze secteurs, dont près de la moitié dans celui des « arts et spectacles ».

A l'issue des auditions et après avoir analysé l'ensemble des contributions écrites, la Mission a élaboré 19 recommandations qui couvrent l'ensemble des problématiques liées au recours aux CDDU.

Ces recommandations ont pour objet de réguler le recours aux CDDU en fixant un socle légal tout en sécurisant les parcours des personnes dont le recours à ces contrats est inhérent à leur activité professionnelle et en maintenant une flexibilité pour ces secteurs, tout en favorisant les voies alternatives au CDDU. C'est notamment le cas des secteurs de l'hôtellerie, restauration et événementiel, dont la crise sanitaire a révélé l'extrême précarité d'un certain nombre de travailleurs de par l'annulation des événements sportifs et culturels, cocktails et salons professionnels.

Alertée par plusieurs collectifs et organisations sur cette situation et dans la continuité de la proposition de loi des rapporteurs pour une reconnaissance de l'activité des intermittents du travail de la restauration, de l'hôtellerie et de l'événementiel, la Mission a souhaité apporter une réponse concrète à l'urgence provoquée par la crise sanitaire. Elle propose ainsi d'adapter et de prolonger la prime exceptionnelle de l'État prenant la forme d'une garantie de revenus minimum de 900 € par mois versée par Pôle emploi.

A l'aune de la crise sanitaire que notre pays traverse et des difficultés rencontrées par un certain nombre de travailleurs précaires, la Mission a également jugé nécessaire de sécuriser les parcours des personnes ayant recours aux CDDU en encourageant les modèles alternatifs : auto-entreprenariat, CDI classiques ou CDI avec intermédiaires, contrats saisonniers, contrat d'intérim semblent apporter davantage de sécurité pour les personnes ayant régulièrement recours aux CDDU. En parallèle, la Mission met en lumière la nécessité d'améliorer la couverture en matière de santé, de prévoyance et d'accès au logement, qui passera par un dialogue accru entre les partenaires sociaux, afin de sécuriser les parcours sans conforter ou encourager le recours aux CDDU.

La Mission a également prêté une attention toute particulière sur la nécessité d'accompagner et former les personnes ayant recours aux CDDU, source de stabilité et de sécurité pour ces dernières. La moitié des CDDU ayant une durée inférieure à deux jours, la Mission alerte sur la nécessité d'identifier et reconnaître les intermissions, en renforçant notamment le lien avec Pôle emploi et l'Apec afin de lever les incertitudes qui pèsent sur le salarié quant à ses perspectives d'emploi à court et moyen terme, dues notamment à la fragmentation des parcours des personnes signant des CDDU.

L'État et les partenaires sociaux devront jouer un rôle central dans la prise en compte élargie de l'équilibre financier et l'exploration des pistes de financement plus diversifiées, avec contreparties et évaluation. Certaines pistes innovantes ont été évoquées dans le présent rapport : l'émargement au Plan de relance, la prime exceptionnelle garantie à 900 € mise en place par le Gouvernement, la mobilisation du FNE-formation par conventionnement avec les différentes branches et les prêts garantis par l'État, prolongés jusqu'au 31 décembre 2021.

Enfin, pour parvenir à une meilleure sécurisation des parcours et lutter contre la fragmentation du travail, la Mission a relevé la nécessité, d'une part, de s'appuyer plus largement sur les initiatives locales et les acteurs des territoires et, d'autre part, d'engager des discussions au niveau européen entre les partenaires sociaux afin de réguler la concurrence qui pèse sur un certain nombre de secteurs.

RECOMMANDATIONS

Préfiguration d'un plan de rationalisation des CDDU

Recommandations	Autorité responsable	Priorité	Niveau
<p>Recommandation n°1 : La Mission réitère la recommandation du rapport de l'IGAS et insiste sur l'amélioration du suivi et de la diffusion des données sur le contrat à durée déterminée d'usage issues de la Déclaration sociale nominative et de son partage au sein du système d'information public. Cela suppose de permettre à l'Unédic d'exploiter ces données et d'engager une réflexion sur la mise à jour de la réglementation encadrant la DSN tout en poursuivant les travaux d'amélioration de la qualité des données.</p>	min Travail DARES, DSS, Pôle emploi, Unédic, Acoff (Urssaf Caisse Nationale)	1	Adm, Règl
<p>Recommandation n°2 : Modifier l'article L.1242-13 du code du travail « le contrat de travail est transmis au salarié dès le commencement du travail » et expertiser la mise en place d'une plateforme numérique.</p>	min Travail DGT	1	Loi
<p>Recommandation n°3 : Faire le bilan de l'application de la loi ESSOC du 10 août 2018 sur le bulletin unique mensuel émis par l'employeur lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois.</p>	Min du Travail DGT	2	Adm
<p>Recommandation n°4 : Prolonger jusqu'à décembre 2021 l'aide aux intermittents dans les secteurs particulièrement et durablement touchés par les conséquences de la crise sanitaire, en prévoyant un mode de calcul simple, compréhensible et acceptable par les intéressés, avec rétroactivité depuis novembre 2020 et renoncement aux éventuels trop-perçus.</p>	min Travail DGEFP Pôle Emploi	1	Règl
<p>Recommandation n°5 : Créer un nouveau cadre légal avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modification de la rédaction de l'article L.1242-2 alinéa 3 relatif aux emplois à durée déterminée d'usage en tenant compte des points suivants : -suppression de la référence aux secteurs au profit des seuls conventions ou accords collectifs de travail étendus ou des secteurs ayant inscrit dans la loi un régime fiscal ou social particulier, afin que la possibilité de recours au CDDU soit nécessairement négociée par les partenaires sociaux (recommandation 1 du rapport de l'IGAS) ; - transposition de la directive européenne du 20 juin 2019 ; 	min Travail DGT, DGEFP	1	Loi

<p>-inscription du contenu de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne sur la requalification juridique du contrat, en particulier sur le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné et l'absence d'usage abusif ;</p> <p>- obligation de proposer un CDI après recours récurrent au CDD auprès du même employeur ;</p> <p>- obligation d'informer les personnes en contrat court des possibilités de recrutement en CDI au sein de l'entreprise ;</p> <p>- généralisation de l'indemnité de précarité pour tous les contrats en CDDU ;</p> <p>- obligation de négociation dans les branches concernées dans l'année suivant l'adoption de la loi.</p>			
<p>Recommandation n°6 : Inciter les partenaires sociaux, dans la négociation collective de branche qui encadrera les CDDU, à recourir aux modèles alternatifs de contrats, qu'il s'agisse de contrats individuels ou de contrats dans le cadre de structures de médiation au niveau local ou au niveau de la branche.</p>	Partenaires sociaux	1	NC ¹⁶⁵
<p>Recommandation n°7 : Engager des négociations de branche afin d'apporter aux contrats saisonniers des aménagements plus favorables que le régime légal en matière de formation, d'accès au logement et de sécurisation par transformation en CDI.</p> <p>Embaucher en contrat saisonnier au lieu de CDDU dès lors qu'il est constaté que le besoin de main d'œuvre est à caractère saisonnier.</p>	Partenaires sociaux	1	NC
<p>Recommandation n°8 : Evaluer l'application de l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative aux contrats à durée indéterminée de chantier et d'opération au regard de la lutte contre la précarité et pour la sécurisation des contrats.</p>	min Travail DARES	2	Adm
<p>Recommandation n°9 : Prolonger jusqu'à décembre 2021 l'aide de 4000 € dans le cadre du Plan 1 jeune 1 solution pour les jeunes ayant signé des CDDU depuis 2019, échus ou en cours, et exclure toute nouvelle embauche en CDDU.</p>	min Travail DGEFP	1	Règl
<p>Recommandation n°10 : Poursuivre et partager les mesures d'impact des règles de contributions et d'allocations d'assurance-chômage sur les comportements des contributeurs et allocataires ; estimer, secteur par secteur, les conditions d'équilibre entre allocations et contributions.</p>	Min Travail Unédic Pôle emploi Acoss Partenaires	1	Adm NC

¹⁶⁵ Négociation collective

<p>Recommandation n°11 : Prévoir dans la loi le cadrage de la négociation collective sur les thèmes indicatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -condition de transformation des CDDU en CDI et information des salariés ; -recours aux heures supplémentaires et intégration d'heures travaillées et/ou compensation partielle des heures non travaillées ; - assouplissement du mode d'imputation de l'indemnité de précarité et de congé ; -création de fonds mutualisé de sécurisation des parcours professionnels ; -prise en compte de l'ancienneté pour l'acquisition d'avantages sociaux. 	min Travail DGT DGEFP	1	Loi, NC
<p>Recommandation n°12 : Faire aboutir les demandes de certification formulées par les acteurs particulièrement concernés par les CDDU (restauration dans l'évènementiel).</p> <p>Conclure, au niveau des branches, des accords de formation professionnelle en faveur des salariés intermittents afin de favoriser leur parcours professionnel, inspirés du modèle de l'intérim.</p> <p>Inciter à un effort supplémentaire de contribution à la formation professionnelle et à des actions innovantes.</p> <p>Adapter le financement et les usages du compte personnel de formation.</p> <p>Préparer un bilan de la réforme professionnelle au regard des besoins des salariés intermittents, en vue d'une réforme législative plus globale sur la formation professionnelle.</p>	min Travail DGEFP, DGT, Partenaires	1	Adm NC
<p>Recommandation n°13 : Inclure dans le mandat de service public de l'Apec des actions en faveur des cadres signataires de contrats courts</p>	min Travail DGEFP Apec	2	Adm, NC
<p>Recommandation n°14 : Prévoir dans la loi le cadrage de la négociation collective sur les thèmes particuliers de l'amélioration de la couverture en matière de santé, de prévoyance et d'accès au logement.</p>	min Travail DGT, DSS Partenaires	1	Loi
<p>Recommandation n°15 : Engager une étude sur le contenu et le périmètre des organisations productives, en croisant leur apport économique, fiscal et social avec leurs pratiques de recrutement de main d'œuvre.</p>	min Travail DARES	2	Adm
<p>Recommandation n°16 : Poursuivre les innovations en faveur de la rationalisation des CDDU en mobilisant les différents leviers de</p>	min Travail DGEFP	1	Adm, NC

<p>financement public, en lien avec les partenaires sociaux, assorties de contreparties et d'évaluation, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mobilisation du plan de relance ; - la mobilisation du FNE-Formation par conventionnement avec les branches ; - la mobilisation du Plan d'investissement dans les compétences ; - l'incitation à la signature d'engagements de développement des emplois et des compétences avec les branches professionnelles et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en entreprise ; - la mobilisation des fonds d'Action Logement. 	<p>Min Transition éco et solidaire Action Logement</p> <p>CDC</p> <p>Partenaires</p>		
<p>Recommandation n°17 : Inclure des clauses sur la réduction du travail précaire dans les appels d'offre publics portant sur les enquêtes, sondages, réceptions et événementiel, sous réserve d'expertise des conditions légales et réglementaires.</p>	<p>min Economie, Finances et Relance (DAE)</p>	2	Loi ? Règl
<p>Recommandation n°18 : Au niveau européen :</p> <ul style="list-style-type: none"> -engager des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux dans les secteurs particulièrement exposés à la concurrence et utilisant des contrats à forme atypique (tourisme, événementiel, déménagement, enseignement) ; -intégrer un nouveau programme de résorption des contrats atypiques lors de la révision à mi-parcours du fonds social européen FSE+ (2021-2027). 	<p>ministère Travail DGT, DGEFP,</p>	2	Adm, NC
<p>Recommandation n°19 : Orienter les associations de transition professionnelle vers des actions favorisant l'alternative aux CDDU, par la signature d'accords régionaux avec les OPCO et des conventions avec le service public de l'emploi régional.</p>	<p>ministère Travail DGEFP Partenaires</p>	2	Adm, NC

LETTRE DE MISSION

Le Premier Ministre

- 182 / 21 SG

Paris, le 12 FEV. 2021

CM Monsieur le député,

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est une exception dans le droit du travail français, et ne connaît que très peu d'équivalent dans le droit de nos voisins européens. Il permet à une quinzaine de certains secteurs très spécifiques – listés dans l'article D. 1242-1 du code du travail – de recourir à des contrats à durée déterminée, sans limitation de nombre, sans délai de carence entre deux contrats consécutifs et sans indemnité de fin de contrat, sauf clause spécifique prévu dans les conventions collectives. En 2019, les CDDU concernaient plusieurs centaines de milliers de salariés. Leur durée médiane était de un jour (contre 27 jours pour les autres secteurs).

Depuis sa création, le recours aux CDDU n'a cessé de croître et leur durée n'a cessé de diminuer. Il est devenu un mode de gestion de la main d'œuvre bien ancré dans le modèle économique de ces secteurs. Il répond pour partie à la nécessité pour les entreprises de s'adapter au maximum aux fluctuations de l'activité, intermittente et souvent difficile à anticiper. Pour autant, le développement des contrats d'usage, très peu régulé, soulève plusieurs difficultés :

- il fait peser la plus grande partie du risque sur les salariés. Cette flexibilité accrue est un facteur d'insécurité financière pour les salariés concernés. Se rajoutent à cela des externalités négatives, par exemple dans l'accès au crédit et à la location immobilière ;
- il contribue à accroître la précarité du marché du travail. L'utilisation intensive à des CDDU en 2019 est plutôt le fait de salariés en milieu de carrière : un quart ont plus de 50 ans. Deux tiers d'entre eux sont qualifiés voire très qualifiés ;
- la sécurité professionnelle des salariés concernés dans les intermissions repose sur le régime général d'assurance-chômage, dont ce n'est pas l'objectif, car elle vient pallier la récurrence de périodes de chômage inhérente au fonctionnement des secteurs concernés et non la survenue de période de chômage imprévisibles. Le recours aux CDDU contribue au déséquilibre financier permanent : l'assurance-chômage distribuait en 2016 ainsi 2 milliards de plus de prestations aux titulaires récurrents de contrats courts (y compris intérim mais hors intermittents du spectacle) qu'elle ne perçoit de recettes émanant de leur activité ;

.../...

Monsieur Jean-François MBAYE
Député
Assemblée nationale
126, rue de l'Université

2.-

- ce contrat déroge au modèle historique de gestion de la main d'œuvre des secteurs concernés mais elle n'en pose pas moins une inégalité de fait avec d'autres secteurs qui peuvent faire tout autant face à une activité discontinue et volatile.

Notons que certains secteurs ont inventé des formes de gestion de la main d'œuvre conciliant leur besoin de flexibilité et une plus grande sécurité des salariés. L'industrie ou le bâtiment recourent en particulier à des intermédiaires de l'emploi (groupements d'employeurs, agences d'interim) ou à des services de prestation externe, qui permettent d'offrir aux salariés concernés une plus grande sécurité, l'accès à un plus grand nombre d'opportunités d'emplois ainsi qu'un accès plus fréquent à la formation.

La crise de la Covid-19 a révélé la fragilité de ce système et ce d'autant plus qu'un grand nombre de secteurs utilisateurs de contrats d'usage ont été particulièrement affectés par la crise sanitaire – notamment le secteur de l'hôtellerie, cafés et restauration. Le Gouvernement a pris la mesure de ce problème et débloqué une aide d'urgence de 500 M€ pour venir en aide à près de 450 000 personnes précaires.

Il est impossible de se satisfaire de cette situation. Le Gouvernement ne peut pas laisser la flexibilité nécessaire des secteurs reposer presque exclusivement sur les salariés concernés et l'assurance chômage.

À ce titre, le Gouvernement et, de manière largement consensuelle les partenaires sociaux, se refuse à créer de nouvelles annexes au régime général d'assurance chômage. Pour des raisons d'équité : les prestations des annexes sont largement financées par les salariés du régime général, contributeurs nets de l'ensemble de l'assurance chômage, là où les salariés des annexes en sont largement bénéficiaires nets. Pour des raisons d'efficacité : pérenniser dans la réglementation d'assurance chômage des règles favorisant de manière aussi forte le recours aux contrats très courts favorise l'enfermement d'une part non négligeable des salariés concernés dans le sous-emploi, et même pour ceux qui parviennent à travailler l'essentiel du temps, les expose de manière excessive aux aléas de l'activité des secteurs concernés. Enfin, pour des raisons financières : l'équilibre de l'assurance chômage demeure structurellement négatif, et il est conjoncturellement très fortement, et pour longtemps, atteint par la crise : le régime ne peut se permettre des mesures à l'impact aussi négatif.

C'est donc en empruntant d'autres voies qu'il convient de réguler des CDDU et accompagner mieux les travailleurs précaires vers la stabilité.

La réforme des CDDU est nécessaire pour protéger mieux et permettre à tous ces professionnels d'acquérir davantage de sécurité et de visibilité pour leur carrière professionnelle.

Au-delà, parce que les secteurs concernés continueront par construction de recourir à de nombreux contrats courts, il conviendra de réfléchir aux conditions de développement des diverses formes d'organisation de l'emploi permettant de réduire la précarité des travailleurs en mission courte : CDI intérimaire, groupements d'employeurs, emploi coopératif, etc.

.../...

3.-

Enfin, vous analyserez tous les dispositifs permettant d'accompagner les travailleurs dans le soutien de leur revenu pour ceux ayant vocation à travailler durablement dans les secteurs concernés, ou leur reconversion pour ceux qui ne sauraient y perdurer sans s'exposer au sous-emploi.

J'ai l'honneur de vous confier la mission de travailler à une solution en consultant l'ensemble des parties concernées, branche professionnelles, organisations syndicales et patronales de niveau interprofessionnel, de branche et d'entreprise, ainsi que les experts de cette question.

Pour mener vos travaux, vous vous appuyerez sur les services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de la direction de l'animation de la recherche et des études et des statistiques, et de la direction générale du travail.

Vous veillerez à élaborer vos recommandations dans le respect des règles d'indépendance, d'impartialité et d'objectivité qui s'imposent au titre de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, et à m'informer des éventuelles mesures prises à cet effet.

Un décret vous nommera, en application de l'article L.O. 144 du code électoral, parlementaire en mission auprès de Mme Elisabeth BORNE, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Vous réaliserez cette mission conjointement avec M. Xavier LACOVELLI, sénateur.

Je souhaite pouvoir disposer de votre rapport au plus tard le 30 juin 2021.

Je vous prie de croire, Monsieur le député, à l'assurance de mes salutations les meilleurs.

Très amicalement



Jean CASTEX

COURRIER DES PARLEMENTAIRES A LA MINISTRE DU TRAVAIL DU 6 AVRIL 2021 ET REPONSE DE LA MINISTRE DU 7 MAI



Jean François MBAYE
Député du Val-de-Marne
Secrétaire de l'Assemblée nationale

Xavier IACOVELLI
Sénateur des Hauts-de-Seine

Paris, le 6 avril 2021

Madame Elisabeth BORNE
Ministre du Travail, de l'Emploi et
de l'Insertion
127, rue de Grenelle
75007 PARIS

Madame la ministre,

Soucieux d'aider les secteurs utilisateurs de contrats courts et en particulier de CCDU à sortir de la crise, ce qui est un volet incontournable de la mission que le Premier ministre nous a confiée, nous nous interrogeons sur l'effectivité de l'accès à la prime exceptionnelle de 900 € fixée par décret du 30 décembre 2020 et prolongée jusqu'à fin mai 2021. Elle doit bénéficier à près de 450 000 travailleurs précaires.

À ce jour et selon les nombreux témoignages de représentants de travailleurs éligibles des secteurs du tourisme, de la restauration ou de l'événementiel, cette rémunération n'est ni perçue ni accessible pour aucun d'entre eux.

Nous n'avons pas de sondage représentatif et nous n'avons pu vérifier les données auprès de Pôle emploi ni expertiser les modalités, mais tout porte à croire que les conditions d'accès ne répondent pas à la réalité de la situation vécue par les salariés ayant travaillé majoritairement en CDD, CCDU ou en CTT.

Selon les explications complémentaires que vos services nous ont fournies, le demandeur doit avoir travaillé au moins 138 jours en 2019, décomptés conformément à la réglementation d'assurance chômage (5 jours travaillés pour chaque période d'emploi couvrant une semaine civile). Cette durée en jours équivaut à un travail d'un salarié en contrat classique effectué pendant la moitié de l'année, avec un calcul basé sur une activité de 35 heures par semaine, 7 heures par jour soit un total de 966 heures pour 138 jours.

Or, la durée en heures des CDD, CCDU ou CTT des « intermittents », hors spectacle, est généralement de 10h/jour pour les personnes travaillant au « forfait » et les missions sont étalées entre 1 et 7 jours par semaine. Ce qui conduit à un nombre d'heures de travail journalier et un cumul d'heures dans l'année élevé, pour un nombre de jours travaillés dans l'année modéré du fait des missions denses et concentrées.

Par exemple, une personne qui a travaillé 1205 heures en 105 jours ne rentre pas dans les critères et n'est donc pas éligible. Elle a pourtant travaillé plus d'heures en 105 jours qu'en 138 jours.

Par ailleurs, la période de référence de 2019 a été impactée par les mouvements sociaux de fin d'année, entraînant l'annulation de certains événements et la difficulté pour certains de travailler et cumuler des heures.

Ce calcul en jours et non en heures ne tient pas compte de la particularité des métiers (mais aussi de la période de référence du fait des perturbations de fin d'année) et exclut un grand nombre de travailleurs.

Aussi, sous réserve d'une travail de vérification et d'expertise qu'il nous semble urgent d'engager entre le ministère et Pôle Emploi, nous vous remercions de bien vouloir reconsidérer le décret pour d'une part modifier les conditions d'octroi, en particulier prévoir un accès basé sur un cumul en heures et non en jours, d'autre part verser la prime à titre rétroactif depuis novembre pour les travailleurs concernés et par ailleurs prolonger le bénéfice effectif d'une prime exceptionnelle au-delà de mai, date butoir fixée dans le décret modifié.

Nous vous remercions pour votre réponse, dont nous ferons part aux partenaires audités dans le cadre de notre mission et en attente de solutions tant d'urgence que structurelles.

Nous vous prions d'agréer, madame la ministre, l'expression de mes salutations les plus respectueuses,

Xavier IACOVELLI

Jean François MBAYE

**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION***Liberté
Égalité
Fraternité***REÇU le 18 MAI 2021***La Ministre**Paris le* - 7 MAI 2021

N/Ref. : CAB TRA/EB/PZ/AOW D-21-012639

Monsieur le Député,
Monsieur le Sénateur,

Comme vous l'indiquez dans votre lettre, le gouvernement par le décret n° 2020-1785, a instauré une garantie mensuelle de revenus de 900 euros par mois, ciblée sur des personnes qui travaillaient significativement avant la crise, (c'est-à-dire au moins à 60% de leur temps) même s'ils alternaient, périodes de travail et de chômage. Ce sont plus de 555 000 personnes, dont 120 000 jeunes de moins de 26 ans qui ont déjà reçu cette aide.

Cette aide, au départ prévue de novembre à février dernier, a été prolongée jusqu'à mai (avec un dernier versement au mois de juin prochain), pour un coût total d'environ 1 Md d'euros. Les bénéficiaires sont issus de l'ensemble des secteurs d'activité : environ 70 000 ont travaillé dans le commerce, 110 000 dans les services à la personne, 60 000 ont exercé un métier dans le secteur des HCR, etc.

Je suis tout à fait consciente du fait que les extras de la restauration et de l'événementiel ont une activité plus concentrée que la moyenne des salariés. Mes services ont estimé le nombre supplémentaire de bénéficiaires que permettrait une adaptation du critère d'éligibilité en heures, (en prenant par exemple tous ceux qui avaient effectué plus de 964 heures en 2019). Celle-ci ne profiterait qu'à un très faible nombre de personnes supplémentaires, que les simulations évaluent à environ 35 000 personnes, répartis dans l'ensemble des secteurs d'activité. L'exemple du salarié, que vous citez, ayant travaillé 1200 heures sur 105 jours ne semble donc pas si répandu.

J'attire par ailleurs votre attention, qu'une telle concentration d'heures sur un nombre de jours aussi restreint ne respecte vraisemblablement pas les durées maximales du travail, et ne peuvent être pris en compte par Pôle Emploi.

Pour être parfaitement complète sur ce sujet, cette aide constitue une garantie de revenus et vient donc compléter les éventuels autres revenus de remplacement, si le cumul de ces derniers ne dépasse pas 900 euros.

.../...

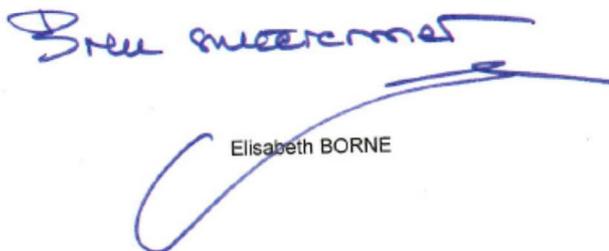
Monsieur Jean François MBAYE
Député du Val-de-Marne,
Secrétaire de l'Assemblée nationale
PALAIS BOURBON**Monsieur Xavier IACOVELLI**
Sénateur des Hauts-de-Seine
PALAIS DU LUXEMBOURG

Or, malgré la fermeture des entreprises de l'événementiel et de la restauration, de nombreux personnes titulaires de contrats à durée déterminée travaillant dans ces secteurs restent indemnisés. Je tiens à rappeler ici que le gouvernement aura maintenu les droits de près de 700 000 personnes arrivés en fin de droit, entre novembre et le mois de mai prochain. Cette disposition concerne plus de 80 000 personnes dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, qui se rajoutent donc aux 60 000 personnes ayant bénéficié de la garantie de revenus.

Les compensations financières ne sont pas la seule réponse apportée : Pôle emploi a ainsi mis sur pied une offre de service pour accompagner tous les professionnels de contrats courts qui souhaitent trouver un emploi en attendant la reprise de l'activité, chercher un emploi stable ou une formation pour perfectionner leurs compétences. Près de 115 000 personnes en ont bénéficié depuis juillet 2020.

Plus généralement, vous connaissez ma détermination à apporter une réponse pérenne et efficace à la multiplication des carrières uniquement composées de contrats courts, qui enferment les salariés dans la précarité durable. La crise liée au Covid-19 en a révélé tout le coût humain et économique, et je crois fermement que nous ne devons pas accepter ce phénomène comme une fatalité. C'est tout le sens de la mission que vous conduisez actuellement et dans laquelle je vous sais totalement investis.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Député, Monsieur le Sénateur, l'expression de ma considération distinguée.



Elisabeth BORNE

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES DANS LE CADRE DE LA MISSION

Administration de l'Etat et institutions publiques

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Direction générale du travail

- Pierre RAMAIN, Directeur
- Anne SIPP, Sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail
- Bruno CAMPAGNE, Adjoint au chef du bureau des relations individuelles de travail
- Emilie SAUSSINE, Adjointe
- Gatien TORTEREAU, Chargé de mission
- Yvan LE MANACH, Chargé de mission
- Coralie DEFFES, Cheffe du bureau des relations collectives du travail
- Alain ROCHEBLOINE, Adjoint
- Lucile CASTEX-CHAUVE, Mission études, Europe et international

Délégation générale à l'emploi et de la formation professionnelle

- Bruno LUCAS, Directeur
- Marianne COTIS, Sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi
- Stéphanie LE BLANC, Adjointe
- Marie-Agnès PARIAT-POMMERAY, Cheffe de la mission indemnisation du chômage
- Emmanuelle BARSKY, Adjointe
- Simon PEYRONIE, Chargé de mission
- Stéphane REMY, Sous-directeur de la formation professionnelle
- Natacha DJANI, Cheffe de la mission du droit du financement de la formation professionnelle
- Bastien ESPINASSOUS, chef département Stratégie

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

- Selma MAHFOUZ, Directrice
- Dorian ROUCHER, Sous-directeur emploi et marché du travail
- Sophie MAILLARD, Adjointe au chef du département emploi
- Emeline LIMON, Chargée d'étude
- Véronique SIMMONET, Adjointe de la mission animation de la recherche

Ministère des Solidarités et de la Santé, Direction de la sécurité sociale (atelier de travail)

- Pierre PRADY, Adjoint au sous-directeur du financement de la sécurité sociale
- Pierre DESJONQUERES, Chef du bureau de la législation financière et sociale,
- Jean-Noël DODOTE, Adjoint
- Thibaud PERON, Rédacteur
- Naël DESALDELEER, Chef de projet pilotage de la DSN

Ministère de la Culture, Direction générale des patrimoines (atelier de travail)

- Ludovic ABIVEN, Sous-directeur des affaires financières et générales

- Aurélie DIEMER, Chargée de mission

Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, Direction générale des entreprises (atelier de travail)

- Michel ANSELIN, Sous-direction du tourisme -Pôle économie du tourisme

Autres institutions publiques :

Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse – Urssaf, Caisse Nationale)

- Alain GUBIAN, Directeur des statistiques, des études et des prévisions
- Cyrille HEGNERE, Adjoint
- Anne-Laure ZENNOU, Responsable du département des statistiques et de l'animation du réseau

France Compétences

- Mikael CHARBIT, Directeur de la certification professionnelle

Pôle Emploi

- Misoo YOON, Directrice générale adjointe Offre de services
- Emmanuel CHION, Directeur de l'observation et de l'évaluation

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

- Rémy MAZZOCCHI, Directeur général adjoint
- Lara MULLER, Directrice des études et analyses.
- Céline JAEGGY, Directrice des affaires juridiques
- Florence JOURNEAU, Chargée d'étude à la direction des études et analyses
- Clémence TAILLAN, Cheffe de cabinet

Partenaires sociaux et professionnels : organisations d'employeurs et syndicales de salariés, collectifs, organisations diverses et entreprises

Organisations d'employeurs et syndicales de salariés nationales interprofessionnelles :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

- Patricia FERRAND, Secrétaire confédérale
- Marylise LEON, Secrétaire générale adjointe

Force ouvrière (FO)

- Michel BEAUGAS, Secrétaire confédéral
- Laure DOUCIN, Assistante confédérale en charge de l'assurance chômage
- Garance DESJOURS, Assistante confédérale en charge du suivi des politiques de l'emploi.

Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CFG)

- Jean-François FOUCARD, Secrétaire national en charge des Parcours professionnels emploi formation
- Paul-Henri LUTZ, Chargé d'études à l'emploi

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

- Eric COURPOTIN, Secrétaire confédéral
- Michel CHARBONNIER, Conseiller politique

Confédération générale du travail (CGT)

- Catherine PERRET, Secrétaire confédérale
- Denis GRAVOUIL, Membre de la direction confédérale

Mouvement des entreprises de France (Medef)

- Hubert MONGON, Président de la commission Dynamique du marché du travail du Medef, directeur général de l'UIMM
- Pierre-Matthieu JOURDAN, Directeur des relations sociales et politiques d'emploi au Medef
- Adrien CHOUGIAT, Directeur de mission Affaires publiques

Union des entreprises de proximité (U2P)

- Michel PICON, Vice-Président
- Thérèse NOTE, Chargé des relations parlementaires

Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

- Eric CHEVEE, Vice-président chargé des affaires sociales
- Florian FAURE, Directeur des affaires sociales et de la formation
- Gwendoline DELAMARE DEBOUTTEVILLE, Juriste en droit social
- Manon LEDEZ, Juriste en droit social

Syndicats, collectifs ou organisations de brancheChambre syndicale du déménagement

- Jean-Luc MURATET, Vice-président
- Laurence LECHAPTOIS, Déléguée générale

Collectif Prestataires Foires et Salons (CPFS)

- Pascal REDON, Régisseur événementiel
- Cécile BERGEON, Régisseuse

Collectif des précaires, hôtellerie, restauration, événementiel (CPHRE)

- Xavier CHERGUI, Président, maître d'hôtel

Centre de ressources pour les groupements d'employeurs (CRGE)

- Alain BARCAT, Président
- Cyrielle BERGER, Directrice
- Charlène MARTIN, Conseillère juridique

Fédération du Service aux particuliers (FESP)

- Maxime AIACH, Président
- Leonidas KALOGEROPOULOS, Conseiller
- Mahdi TIBOURTINE, Directeur des affaires juridiques et sociales

Fédération des métiers Intermittents – Tourisme -Evénementiel – Culture (FMITEC)

- Sabine LUCCHINI, Administratrice

Audition collective avec les membres du FMITEC, en présence de Madame LUCCHINI :

- o Jérôme BERGER, Directeur de Save the date

- Elsa RENARD, Directrice de IKEBANA
- Alexandre SALMA, Directeur de EQUATOUR
- Fabrice BERARD, Directeur de BOSS INTERIM
- Paola FEDRIGA, Directrice de METROPOLIS
- Delphine JOUANIN, Directrice de LA FAYETTE
- Denis SAURA, Directeur de PROFIL ORGANISATION
- Aicha ZENINI, Directrice de Pôle, MCI
- Manuel GALVAO, DAF de MAMAN L'AGENCE
- Thomas BUREAU, Directeur de MAMAN L'AGENCE
- Cédric ONILLON, Directeur de LULLY
- Bénédicte LEBRUN, Directrice de BLB
- Karine BAROUGIER, Responsable département guides/accompagnateurs de BLB

Groupement national des indépendants (GNI)

- Franck TROUET, Conseiller du président, directeur des affaires publiques, Délégué général GNI Paris Ile de France
- Grégory HULIN, Directeur Emploi Formation et Conditions de Travail
- Catherine DUFRAISSEIX, Directrice des relations sociales et des ressources humaines
- Bernard CABIRON, Gérant de Cabiron Traiteur, membre des TDF et Président de la branche traiteur du GNI

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

- Andy LEBLANC, Président du collectif, maître d'hôtel
- François CHOUX, Maître d'hôtel

Prism'emploi

- Isabelle EYNAUD-CHEVALIER, Déléguée générale
- Sébastien ARCHI, Directeur des affaires économiques
- Xavier THOMAS, Directeur des affaires sociales et de la protection sociale complémentaire
- Mathilde BONNICHON, Responsable des affaires européennes

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

- Hélène DESCLEE, Secrétaire générale
- Patrick BURNEL, Professeur de droit du travail, défenseur syndical, membre de la Commission d'interprétation de la convention collective

Syndicat national des groupements d'employeurs (SNGE)

- Karim KHETIB, Président, Directeur de Alliance-Emploi
- Thierry CHEVALLEREAU, Directeur de Solutions-compétences

Syndicat national des prestataires de services d'accueil, d'animation et de promotion des ventes (SNPA)

- Nicolas LIXI, Président
- Houria TOUHAMI, Déléguée générale

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

- François CREPIN, Président
- Geneviève BONDET, Déléguée générale

SYNTEC CONSEIL

- Luc LAURENTIN, (groupe BVA), président de la Commission des études
- Patrice BERGEN (groupe IPSOS), membre et ancien président de la Commission Etudes
- Isabelle RICHARD, déléguée aux affaires sociales et formation
- Martin LEFEUVRE (Communication et Institutions), Conseillère

Syndicat professionnel des guides interprètes conférenciers (SPGIC)

- Alba GIGLIOLA, Présidente
- Sophie BIGOGNE, Secrétaire

Traiteurs de France

- Alain MARCOTULLIO, Président
- Bernard CABIRON, Vice-Président en charge de la formation et des relations institutionnelles
- Alban CAILLIAU, Responsable du réseau

Traiteurs événementiels de Paris

- Olivier VOARICK, Directeur général-CEO chez Lenôtre, membre des Traiteurs Événementiels Paris, Vice-Président de la branche traiteurs du GNI
- Alain POSTIC, Président du groupe Potel et Chabot, membre des Traiteurs Événementiels Paris
- Jean-Luc HAUSS, Coordinateur

Union des métiers de l'industrie hôtelière (UMIH)

- Thierry GREGOIRE, Président de la Commission Sociale de l'UMIH et Président de la Branche UMIH Saisonniers, administrateur de l'Unédic

Union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM)

- Christian de TINGUY Président
- Ronan SEVETTE, Délégué général
- Magali BONNECARRERE, Déléguée générale adjointe
- Etienne BONNARD, Consultant
- Valentin LEJEUNE, Consultant

Entreprises, associations ou organisations diversesARIAC 34, Coopérative d'activité et d'emploi

- Frédéric DO, Directeur général

BRIGAD

- Florent MALBRANCHE, Président-Directeur général
- Alban de LOUVENCOURT, Directeur associé au sein du cabinet Lysios

OPCO AFDAS : Opérateur de compétences de la Culture, des médias, des loisirs et du sport

- Thierry TEBOUL, Directeur général

Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)

- Gilles de LABARRE, Président
- Jean Paul DOMERGUE, Administrateur
- Vincent GODEBOUT, Délégué Général

StaffMe

- Jean-Baptiste ACHARD, Co-fondateur

Personnalités qualifiées

- Jean-Yves FROUIN, auteur du Rapport au Premier ministre *Réguler les plateformes numériques de travail*, décembre 2020, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation
- Vincent JAOUEN, co-auteur du Rapport de l'IGAS avec Etienne MARIE *L'évaluation du CDDU*, 2015, Directeur général de la société d'assurance ACHEEL
- Anousheh KARVAR, Déléguée du gouvernement au BIT, Inspectrice générale des affaires sociales
- Laurent GRANDGUILLAUME, président de l'association Territoires Zéro Chômeur de longue durée (TZCLD), ancien député de la Côte d'Or, Directeur général adjoint de ITG, accompagné de Jeanne BOT, responsable du plaidoyer TZCLD

ANNEXES

CODE DU TRAVAIL Articles L1242-2 et D1242-2

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 :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou 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'employeur¹⁶⁶ ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de [l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime](#), d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à [l'article L. 722-10](#) du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

¹⁶⁶ Fin de l'alinéa 3 modifié par la LOI n°2018-727 du 10 août 2018 - art. 18

CODE DU TRAVAIL

Article D1242-2

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*¹⁶⁷.

¹⁶⁷ Ajouté par Décret n°2009-1443 du 24 novembre 2009 - art. 1

RAPPORT IGAS 2015-049 SUR L'ÉVALUATION DES CDDU : RECOMMANDATIONS DES RAPPORTEURS

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

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

EXEMPLES DE BRANCHES AYANT CONCLU DES ACCORDS ETENDUS RELATIFS AUX CDDU

Certaines branches ont conclu des accords étendus sur les sujets propres des CDDU, portant sur un encadrement de la durée totale des contrats, renouvellements inclus, du nombre maximal de renouvellements, avec des contreparties envisageables (mais facultatives) telles que l'indemnité de fin de contrat¹⁶⁸ ou la possibilité de demander la conclusion d'un CDI suivant l'ancienneté dans l'entreprise. Certaines branches ont, à l'inverse, cherché à adapter des CDD vers une plus grande souplesse, en application de l'ordonnance de septembre 2017. Les exemples retracés en annexe témoignent des marges réelles de négociation et de l'aboutissement de celles-ci.

L'U2P souligne que sept branches professionnelles qui relèvent du champ de l'U2P ont traité des CDDU dans leur convention collective :

Soit quatre dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration :

- **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 ;
- **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

¹⁶⁸ Les auteurs du rapport de l'IGAS précité ont relevé des conventions collectives envisageant le versement d'indemnité de fin de contrat :

- à l'issue de CDDU courts : enquêtes sondages, foires, salons, congrès, animation commerciale, optimisation linéaire, accueil événementiel, convoyage de véhicules, organisation de manifestations sportives, formation (mais non enseignement), services à la personne par des employeurs privés. Il existe quelques usages locaux pour l'hôtellerie-restauration. Ces IFC varient de 4 à 10% des salaires versés.

- à l'issue de CDDU continus et longs : il existe une indemnité de fin de collaboration, fonction de la durée travaillée (radiodiffusion, audiovisuel, chaînes thématiques et généralistes de télévision, création et événement) ou des rémunérations versées (bûcherons à la coupe). Cf page 80 du rapport précité.

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) ;

A noter, dans la branche HCR, qui a cadré le recours aux CDDU, un nouvel avenant protecteur serait envisagé par le Groupement national des indépendants (GNI), qui comprendrait une définition des CDDU, un encadrement et un encouragement à la pérennisation des contrats dans le but de sécuriser les parcours et les contentieux prud'homaux¹⁶⁹.

- L'U2P indique les autres secteurs concernés, soit deux dans le secteur de l'enseignement :
 - **Esthétique, Cosmétique et enseignement associé (IDCC 3032)** : la convention collective étendue en 2015 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 ;
 - **Enseignement privé indépendant (IDCC 2691)** : la convention collective étendue en 2014 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 cet égard, auditionné à leur demande, le syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL-CFTC) conteste l'utilisation abusive qui en est faite, sans pouvoir toutefois attaquer la convention car elle est formellement acceptable mais détournée.

Quant à la branche de **l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)**, qui fixe une durée minimale de travail de 17 h 30 par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel, à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, des surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et des formateurs et qui regroupe les horaires en demi-journées dans la limite de huit par semaine¹⁷⁰, le SNEPL-CFTC a refusé de signer les clauses prévoyant un Contrat à durée indéterminée d'intervention (à l'image de la convention nationale du sport) à l'issue de la réalisation de 200 heures pédagogiques.

¹⁶⁹ Information transmise par le GNI lors de l'audition.

¹⁷⁰ Bilan de la négociation collective 2019, DGT.

Le SNEPL rappelle que le problème concerne plus particulièrement les enseignants du supérieur, où la durée des contrats n'est généralement pas en cause mais l'accumulation des CDDU sur plusieurs semestres voire plusieurs années, voire des dizaines d'années, constituant parfois l'unique emploi.

- Enfin, toujours selon l'U2P, une dans le transport :
 - **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.

Dans le secteur des **organismes de tourisme et de voyages** (IDCC 3061), un accord étendu en 2017 prévoit qu'« un contrat conclu pour un terme précis ou une durée de réalisation d'un objet particulier et précisément défini, avec une durée minimale d'engagement et intervention du fait déterminé justifiant son terme ». Il prévoit également une liste d'emplois éligibles au CDDU et admet qu'un emploi pourvu en CDDU puisse également l'être en CDI ou en CDD. Il justifie « le recours au CDDU dans le secteur du guidage et de l'accompagnement par la nature temporaire de l'activité et des missions, sous réserve d'habilitations spécifiques et de permis spéciaux » et institue une prime de fin de CDDU.

Dans la **manutention portuaire**, UNIM et CGT ont conclu des accords sur la limitation des CDDU aux dockers occasionnels et fixant les conditions priorité d'emploi sous CDI. La convention collective autorise les CDDU dans certaines situations d'emploi subsidiaires de la branche : les dockers occasionnels ne peuvent ainsi être embauchés par CDDU que si l'entreprise de manutention portuaire a épuisé ses capacités d'embauche en CDI, en CDI intermittent et en sous-traitance. Le statut de docker occasionnel a été inscrit dans la loi depuis 2015.

C'est le seul cas où le statut de CDDU dans une branche précise a été inscrit dans la loi, avec les intermittents du spectacle, les emplois de service à la personne et le sport¹⁷¹.

Dans la branche du **sport**¹⁷², la Convention collective du sport relative au contrat à durée déterminée d'intervention a élargi les recours aux CDDU pour les événements sportifs, en incluant, en plus de l'événement, les périodes de montage, démontage et le versement d'une prime de précarité et imposé une restriction : l'événement n'a pas vocation à se répéter au cours de l'année. Le CDDU est conclu pour les périodes de préparation et/ou de clôture d'une compétition ou manifestation sportive de dimension internationale, d'une ampleur exceptionnelle, avec versement d'une prime de précarité et prévoit que la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives.

¹⁷¹ La Loi Rebsamen du 17 août 2015 conforte les intermittents du spectacle, tout en cadrant la négociation collective du secteur. La Loi Bonny du 8 décembre 2015 légalise et encadre les dockers occasionnels. La loi 2005-841 du 26 juillet 2005 encadre les services à la personne, avec un recours au CDDU. La loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 (Code du sport article L. 222-2-3) encadre les CDDU dans le sport.

¹⁷² 2019, *Bilan de la négociation collective*, DGT <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

Enfin, la loi de finances 2020 qui instaurait la taxation de 10 € sur les contrats, exonérait « les secteurs couverts par convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux CDDU » que sont¹⁷³ :

- La branche du **déménagement** (IDCC 16), qui a intégré dans la convention nationale des transports routiers le temps de liaison dans le temps de travail, accompagné et valorisé le métier par l'encadrement des CDDU. La convention crée un contrat journalier pour une mission de déménagement, pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures. Par accord étendu en 2017, l'emploi « Aide déménageur » est réservé au personnel en CDDU en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **l'animation commerciale et l'optimisation linéaire** (IDCC 2098), qui a intégré dans la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire des dispositions spécifiques. Le syndicat National des Organismes et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et commerciales¹⁷⁴ a négocié avec les organisations syndicales de salariés dans la branche des prestataires de service du secteur tertiaire deux accords qui prévoient la conclusion de Contrats d'Intervention à Durée Déterminée (CIDD) eu égard à l'usage constant en vigueur dans ces professions. Ces accords collectifs instaurent plusieurs mécanismes conventionnels visant à limiter les impacts du recours aux contrats courts et à sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés par :
 - le versement d'une indemnité de fin de contrat d'un montant identique à celui de l'indemnité de précarité (10 %) pour ces CDDU conventionnellement reconnus ;
 - le dispositif de pérennisation de la relation de travail *via* la proposition automatique et obligatoire d'un CDI intermittent après 500 heures de travail au cours des 12 derniers mois sous CIDD animation commerciale et/ou optimisation linéaire pour le compte d'une entreprise dans le but de pérenniser juridiquement les relations entre une entreprise et un salarié lorsqu'il apparaît qu'une relation durable existe entre eux au regard d'une succession de contrats courts ;
 - une politique de formation professionnelle proactive : les entreprises de la branche cotisent à la formation professionnelle à des taux conventionnels supérieurs aux minima légaux.

¹⁷³ Annexe à l'arrêté du 27 janvier 2020 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage.

¹⁷⁴ SORAP, auditionné par la Mission conjointement avec le Syndicat national des prestataires de services d'accueil, d'animation et de promotion des ventes (SNPA).

UN AUTOFINANCEMENT DES ALLOCATIONS- CHOMAGE PAR LE BIAIS D'UN FONDS SPECIFIQUE ?

HYPOTHESES ET CADRAGE

Les partenaires ont émis l'hypothèse, toutes choses égales par ailleurs, de la constitution d'un fonds ou d'une caisse spécifique, mutualisé à l'échelle des secteurs concernés, afin de combler l'écart éventuel entre contributions et allocations relatives à l'emploi de CDDU et d'autofinancer le surcoût.

Partant de cette hypothèse, il conviendrait de mesurer le montant de l'écart entre contributions et allocations imputables à l'emploi de salariés en CDDU, secteur par secteur, et d'estimer un ratio de majoration permettant de combler cet écart.

Cette hypothèse nécessiterait :

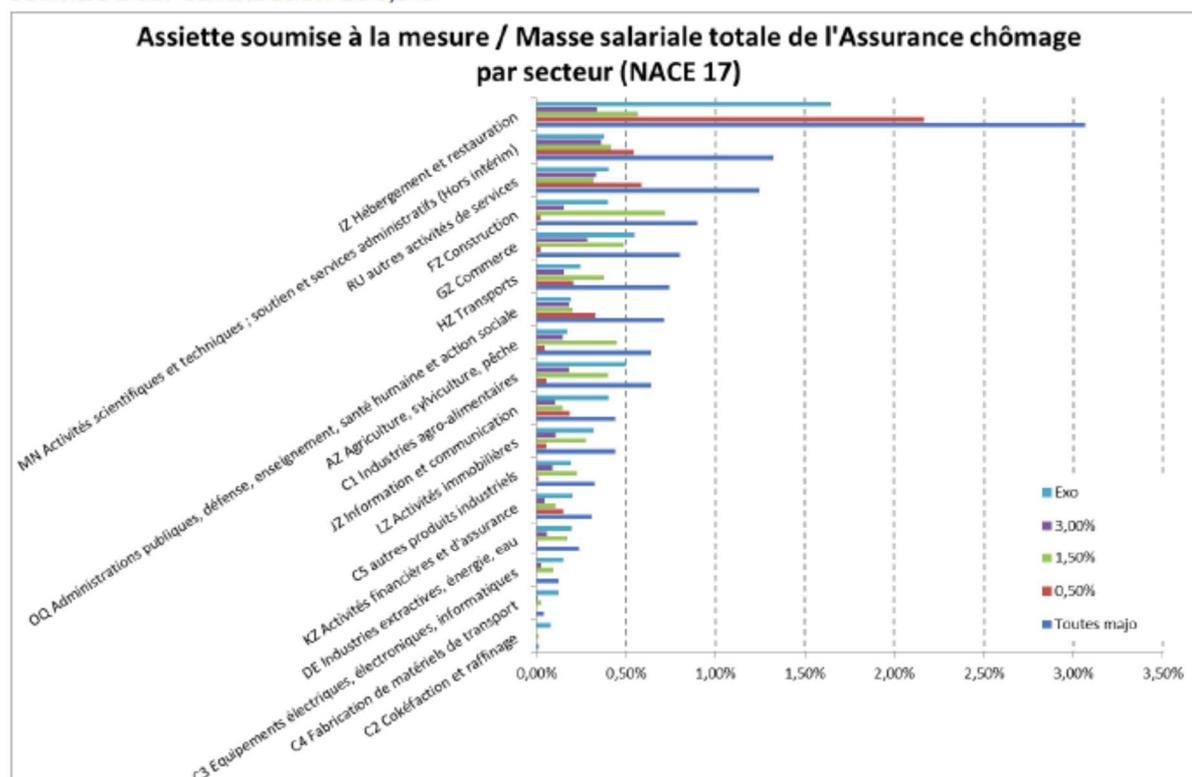
- une connaissance fine des contributions et allocations par entreprise et par type de contrat, en isolant les différents types de contributions ou surcontributions suivant les contrats mais aussi en isolant les exonérations pour embauche de jeunes de moins de 26 ans qui viennent en déduction des contributions dues ;
- un découpage par secteur fin concerné par les CDDU.

Ces deux paramètres ne sont à ce jour pas disponibles et nécessiteraient une investigation complémentaire.

L'état des lieux des travaux, en ce qui concerne les contributions, avait été établi conjointement par l'AcoSS et l'Unédic, sur la base des données 2014 :

Les contributions issues des majorations de 0,5 % de la masse salariale des CDDU ont apporté 6,5 M€ (contre 49 M€ pour les majorations CDD), sur une assiette soumise à modulation de 1,3 Md€ (contre 2,3 Md€) (données AcoSS 2014). A l'échelle des établissements concernés par les CDDU, cette majoration concerne en moyenne 5 % de leur assiette. A l'échelle de l'ensemble des établissements ayant eu recours à des salariés en CDDU ou CDD soumis à majoration, ces contributions représentent en moyenne 2 % de leur masse salariale.

Graphique 2.1 – En 2014, 2,2% de la masse salariale du secteur « Hébergement et restauration » est soumise à sur-contribution de 0,5%



Sources : ACOSS. Calculs : Unédic

Champ : contrats relevant du recouvrement par l'ACOSS (hors TTS, CEA et TESE), hors secteur de l'intérim.

Concernant le secteur hébergement et restauration, la surcontribution de 0,5 % pour les CDDU concernait en 2014 plus de 2 % de la masse salariale totale du secteur, tout en étant le secteur ayant embauché en CDI la plus grande proportion de salariés de moins de 26 ans (1,6 % de sa masse salariale bénéficie de cette exonération, ce qui élève les contributions nettes à un peu plus de 3 %). L'Acoss et l'Unédic ne détaillent pas en-deçà de ce niveau de secteur, ni pour les HCR ni pour les autres secteurs utilisateurs de CDDU répartis dans les différents secteurs¹⁷⁵.

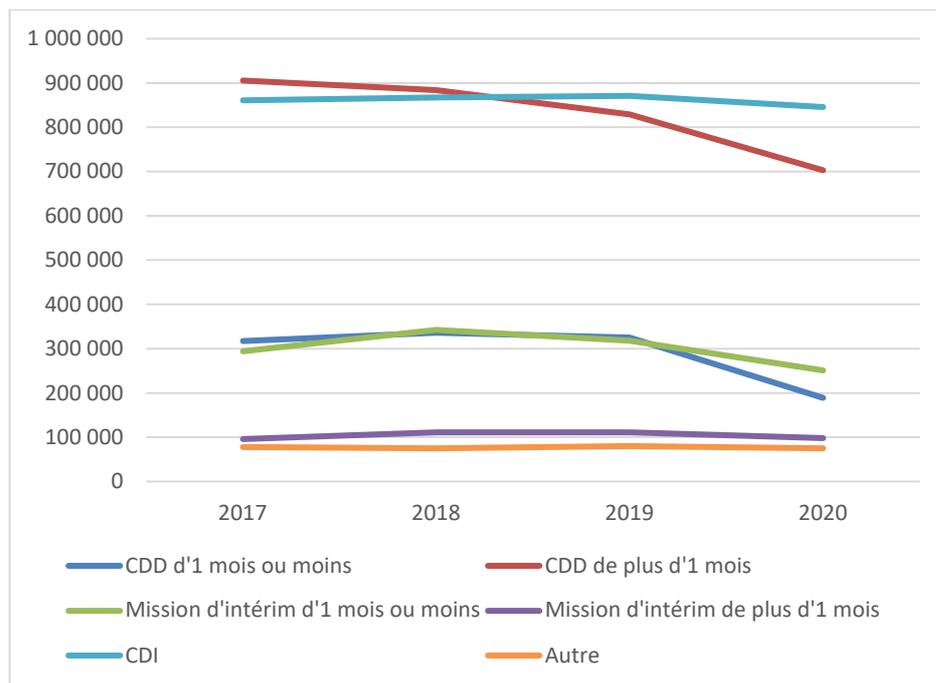
Dans sa note, l'Unédic mentionne toutefois que ces mesures concernent le plus souvent des établissements de moins de 50 salariés, reflétant en partie leur plus grand recours au CDDU.

Concernant les allocations d'assurance-chômage, l'Unédic fournit les données par type de contrat (CDD +/- 1 mois, missions d'intérim +/- 1 mois et CDI), et par secteur agrégé. Comme on l'a vu en première partie, l'Unédic ne peut pas recueillir la donnée spécifique aux CDDU. Ceux-ci sont approchés par la notion de CDD de moins d'un mois.

Parmi les 189 000 droits ouverts pour les CDD de moins d'un mois en 2020, 21 160 concernaient les salariés relevant du secteur hébergement-restauration, sachant qu'en moyenne, sur 4 personnes indemnisables, 3 sont effectivement indemnisées et près de la moitié travaille (donc engendre des contributions).

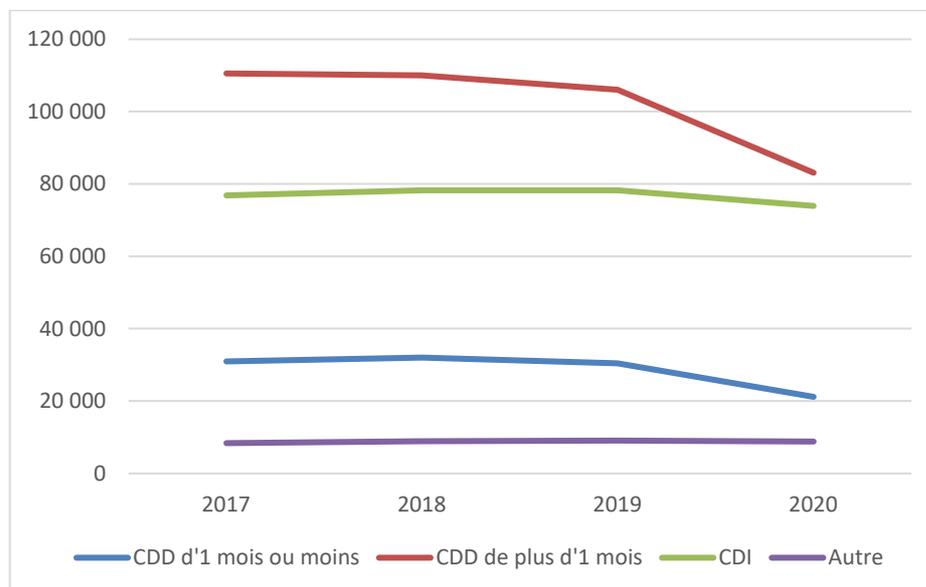
¹⁷⁵ Note du Bureau de l'Unédic de novembre 2015 précitée. Données agrégées par grand secteur (NACE 17) alors que la délimitation des secteurs utilisateurs de CDDU nécessite une nomenclature en NACE 732.

Graphique 10 : Ouvertures de droits par type de contrat, ensemble des secteurs



Source : Mission d'après tableaux Unédic fournis à la Mission

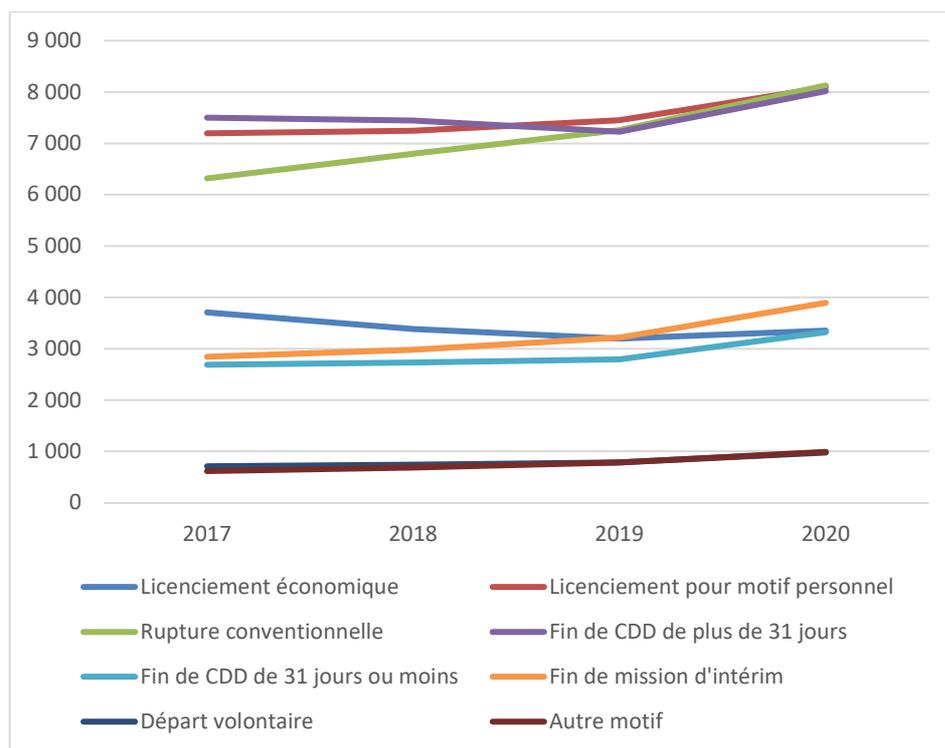
Graphique 11 : Ouvertures de droits par type de contrat dans l'hébergement-restauration



Source : Mission d'après tableaux Unédic fournis à la Mission

La dépense totale d'indemnisation par motif de rupture de contrat représentait pour les CDD de moins d'un mois 2,8 Md€ en 2019 et 3,3 Md€ en 2020, contre 2,3 Md€ en 2014.

Graphique 12 : Dépenses d'indemnisation, par motif de rupture de contrat (en M€)



Source : Mission d'après tableaux Unédic fournis à la Mission

Le rapprochement année par année des dépenses d'indemnisation par rapport aux ouvertures de droits ne tient pas compte des effets de retard ou des différés d'indemnisation : le nombre d'ouvertures de droits a chuté en 2020 alors que les dépenses d'indemnisation ont crû.

En conclusion, il conviendrait, dans des travaux futurs et afin de mieux approcher le rapport entre contribution et allocation, d'identifier finement les secteurs, d'isoler la part des contributions relevant de la masse salariale des CDDU et de connaître les conditions d'indemnisation, à pondérer par la part des allocataires indemnisés et parmi eux ceux qui travaillent.

Ces préalables, techniquement complexes à remplir, sont indispensables afin d'estimer le périmètre et les modalités d'un fonds ou caisse spécifique visant à autofinancer les allocations par les contributions relevant de l'emploi en CDDU.

PORTRAITS DE BRANCHES

3.5.3 HOTELS CAFES RESTAURANTS

3.5.3.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁷⁶	Principales conventions collectives ¹⁷⁷	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Hôtels cafés restaurants	<p>Hôtels Cafés Restaurants (IDCC 1979) y c. débits de boissons, traiteurs organisateur de réception, discothèques et bowlings</p> <p>Charcuterie de détail (IDCC 953) soit charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs</p>	<p>Organisations d'employeurs : FNIH FAGIHT GNC-FNIH SFH SNRL Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et discothèques (CFHRCD) Syndicat national de la restauration thématique et commerciale (SNRTC) Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs (CNCT) Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC Fédération de l'alimentation, distribution et connexes CSL</p> <p>Organisations syndicales de salariés : Syndicat national CFTC hôtellerie, restauration Syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA FGTA Force ouvrière Fédération des services CFDT ; SEHOR CFE-CGC Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT</p>

¹⁷⁶ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁷⁷ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail. Ex pour les cafés hotels restaurants :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000005826252/?idConteneur=KALICONT000005635534

Branche d'activité ¹⁷⁸	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Hébergement	55 Hébergement	55.10 Hôtels et hébergement similaire 55.20 Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée 55.30 Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs 55.90 Autres hébergements
Restauration	56 Restauration	56.10 Restaurants et services de restauration mobile 56.21 Services des traiteurs 56.29 Autres services de restauration 56.30 Débits de boisson

3.5.3.2 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 8 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches
Hébergement	549 367	0	1 133 046	79 857	1 762 270	31,17%
Restauration	927 825	0	1 635 123	628 992	1 191 940	29,07%
Tous secteurs	9 233 323	21 901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
<i>Part Hébergement et restauration dans l'ensemble des secteurs</i>	<i>16,00%</i>	<i>0</i>	<i>13,09%</i>	<i>14,33%</i>	<i>8,66%</i>	<i>100%</i>

Source : DSN, Acoss

¹⁷⁸ La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)

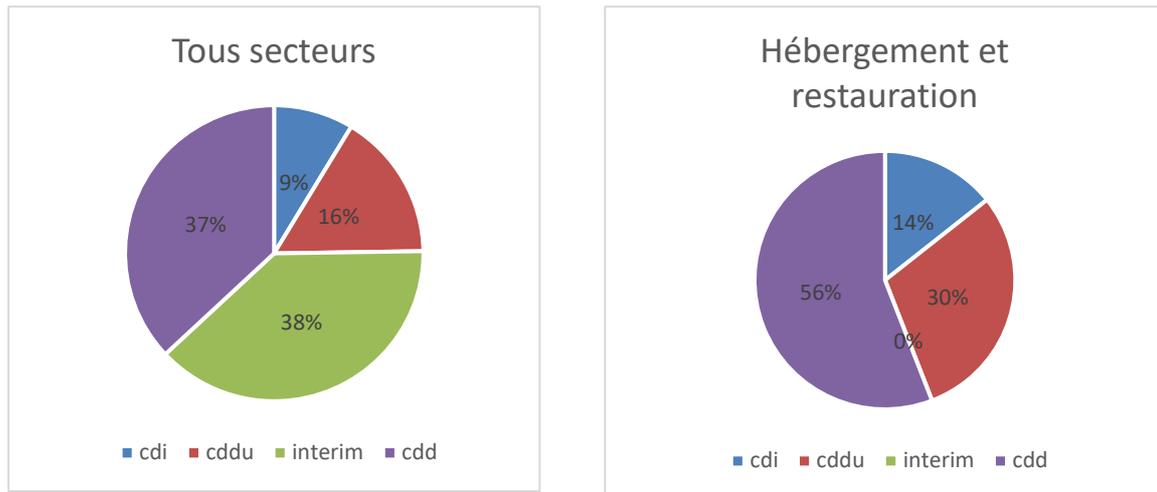


Tableau 9 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Hébergement	113 913	65 191	42,8 %	4,8	3,2
Restauration	240 878	129 133	46,4 %	3,8	2,6

Source : DSN, Acooss

Tableau 10 : Répartition des embauches en CDDU par tranche de taille d'entreprise en 2019

	moins de 10	10 à 49	50-249	250 et plus	Total
Hébergement	8,03%	25,26%	24,54%	42,16%	100 %
Restauration	32,94%	37,34%	15,35%	14,36%	100 %
Tous secteurs	26,42%	24,80%	27,57%	20,83%	100 %

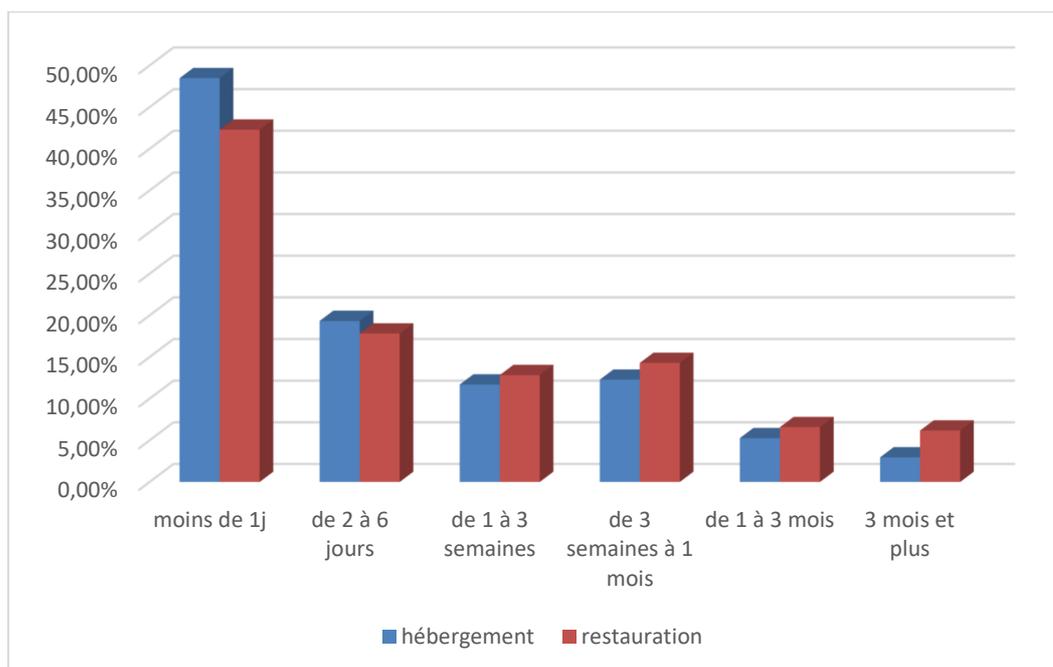
Source : DSN, Acooss

Tableau 11 : CDDU par âge et par taux horaire en 2019

Secteur	Age moyen	Age médian	Taux horaire moyen	Taux horaire médian
Hébergement	36,0	35,0	1,36	1,23
Restauration	34,1	31,0	1,48	1,28
Tous secteurs	40,1	40,0	1,93	1,29

Source : DSN, Acooss

Graphique 13 : Répartition des CDDU par durée, en 2019



Source : DSN, AcoSS

Tableau 12 : Fins de CDD de moins d'un mois et ruptures de CDI en 2019

	Fins de CDD de moins d'un mois	Fins de CDD	Ruptures de CDI	Total ruptures
Hébergement et restauration	2 048 599	116 168	558 995	2 723 762
Tous secteurs	16 812 053	632 034	3 698 782	21 142 869
<i>Part dans l'ensemble des secteurs</i>	<i>12,18 %</i>	<i>18,38 %</i>	<i>15,12 %</i>	<i>12,88 %</i>

Source : DSN, DARES/AcoSS

Tableau 13 : Motifs d'utilisation des contrats très courts

En %	Remplacement d'un salarié momentanément absent	Incertitudes sur l'évolution de l'activité	Accroissement temporaire de l'activité	Activités saisonnières ou occasionnelles	Emplois temporaires par nature	Autre motif
Hébergement et restauration	44	5	24	19	8	1
Tous secteurs	57	2	24	11	5	1

Source : DARES, comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ?, Enquête OFER, DARES analyses, avril 2019, n°19

3.5.3.3 Pour aller plus loin

- Enquête sur le recours aux contrats courts : Enquête du Crédoc pour l'Unédic :

FICHES SECTORIELLES

SECTEUR HÉBERGEMENT-RESTAURATION

« Entre contrats courts et emplois peu qualifiés »

DONNÉES DE CADRAGE

Ce secteur emploie près **d'un million de salariés** avec un taux de croissance annuel moyen d'un peu plus de 2 % sur les vingt dernières années (Portraits statistiques de branches, Céreq, année 2015). Les salariés du secteur sont constitués **aux deux tiers d'employés (45 %) et d'ouvriers qualifiés (18 %)**, sont plus jeunes que pour la moyenne des secteurs d'activité et travaillent à temps partiel plus fréquemment que dans d'autres secteurs. La **part des temps partiels est d'environ 30 %**, alors qu'elle est de moins de 20 % au niveau national.

STRUCTURATION DE L'ACTIVITÉ ET MODÈLE PRODUCTIF

La particularité de ce secteur est sa **saisonnalité marquée**, variable selon les établissements, et la forte incertitude qui semble peser sur l'activité économique, notamment pour les établissements de taille modeste. Le secteur est composé à la fois de petits établissements indépendants, de petite taille, et de chaînes et groupes aux procédures RH davantage structurées. **L'activité est décrite comme de « plus en plus volatile »** par les experts du secteur, en raison des évolutions des modes de consommation des clients, ce qui nécessite une adaptation du service. Par ailleurs, le secteur subit une nouvelle concurrence, celle des plateformes en ligne et des livraisons à domicile.

Dans l'hôtellerie-restauration, les **contrats saisonniers et les CDDU sont très répandus**, de même que le CDI. La part des embauches en CDI est de 23,5% alors que **la part des embauches en CDD est de 76,5%**¹⁷⁹. Bien que la part des embauches en CDD se situe en-deçà de la part des intentions d'embauche observée au niveau national (87% en 2015, Dares, 2017), la croissance des embauches en contrats à durée limitée de courte durée a fortement augmenté, faisant de ce secteur d'activité **le premier utilisateur de contrats ou missions inférieures à un mois** (Unédic, 2017).

GESTION RH ET RECRUTEMENT

Le secteur **peine à attirer des candidats** et les professionnels du secteur alertent sur **la pénurie de main-d'œuvre** en dépit des volumes de candidats formés (Forté et Monchatre, 2013). Ce paradoxe est principalement expliqué par les incertitudes dues à la saisonnalité, la situation économique et les fluctuations imprévisibles. **En termes de GRH, l'incertitude est appréhendée par un fonctionnement avec ratio de contrats temporaires, plus ou moins élevé, dans les chaînes comme chez les indépendants.**

Les personnes recrutées en extra (CDDU) représentent le volant de salariés les plus flexibles, embauchés sur de très courtes durées. Il existe une hiérarchie des contrats au sein des établissements : extra, puis saisonnier, puis CDI ; avec une flexibilité qui s'opère entre CDI et saisonniers, puis entre saisonniers et extras.

¹⁷⁹ Source : Portraits statistiques de branches, Céreq, <http://www.cereq.fr/articles/PSB-articles/PSB-du-tertiaire>

Un responsable d'exploitation d'une société de traiteur précise : « Les vacataires sont embauchés à la journée, ils permettent de prendre les surcharges de travail » ou encore une directrice administrative et financière d'une société de traiteur : « Les extras qui sont recrutés interviennent surtout pour les événements à l'extérieur, ce sont des maitres d'hôtel et des cuisiniers... Les extras en contrat journalier sont rarement embauchés plus d'un jour. La société fait de CDDU sur plusieurs jours que s'il n'y a pas de discontinuité ».

Un expert du secteur et dirigeant de plusieurs établissements apporte son éclairage : « Les CDI sont là du lundi au vendredi, le samedi/dimanche on voudrait prendre un temps partiel mais on est en dessous du seuil minimal, du coup on recrute des CDD d'une journée, d'extra ». D'un autre côté, les contrats d'extra permettent à des demandeurs d'emploi d'avoir une activité salariée, comme l'explique une responsable du recrutement au sein d'une société de restauration d'autoroute : « On prend des extras sur des postes où il n'y a pas besoin de formation. Les extras viennent parfois depuis longtemps, ça tourne aussi, ça leur fait un complément au chômage, après ils restent chez eux. Il n'y a pas beaucoup de travail par ici, ça reconduit leur chômage. Ça leur fait un salaire à mi-temps. Jusqu'à ce qu'on puisse les embaucher. Parfois on les garde comme les contrats saisonniers. ». Un cuisinier de 42 ans, sans diplôme, intermittent de la restauration, valorise son autonomie et un ratio rémunération/temps passé intéressant en dépit des contraintes du secteur (coupures, missions denses...) « Je trouve toujours mes missions par le bouche à oreille. A force je me suis constitué un réseau. J'ai toujours du travail comme j'en ai besoin. C'est une manière de vivre différente mais elle n'est pas moins bien. J'ai déjà refusé des vacances parce que j'avais déjà assez travaillé pour le mois ou bien que j'avais prévu quelque chose de personnel à cette date-là. Je ne dirais pas qu'on gagne plus quand on est vacataire qu'en CDI, mais on a des salaires qui sont plus honnêtes simplement. Par contre pour obtenir un crédit faut plus se justifier ».

➤ Observatoire de branche

<https://www.observatoire-hotel-resto.fr/>

3.5.4 SERVICES A LA PERSONNE (Action sociale sans hébergement)

3.5.4.1 Périmètre

Branches professionnelles ¹⁸⁰	Principales conventions collectives ¹⁸¹	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Entreprises de services à la personne	Convention collective nationale des entreprises de services à la personne IDCC 3127	Organisations d'employeurs : FESP FEDESAP Union nationale des associations (ADMR) Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP-CSF) ADESSA-A Domicile fédération nationale Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM) Syndicat des particuliers employeurs (SPE) SYNERPA
Associations de services à la personne	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile IDCC 2941	Organisations syndicales de salariés : CFDT CFE-CGC Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT Fédération des services CFDT
Particuliers employeurs	Convention collective nationale des salariés du particulier employeur IDCC 2111	Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile (SNAPAD) Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Branches d'activité ¹⁸²	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Services à la personne	88 Action sociale sans hébergement	88.10 Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées, aide à domicile, aide à domicile, aide par le travail 88.9x Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants

¹⁸⁰ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁸¹ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail.

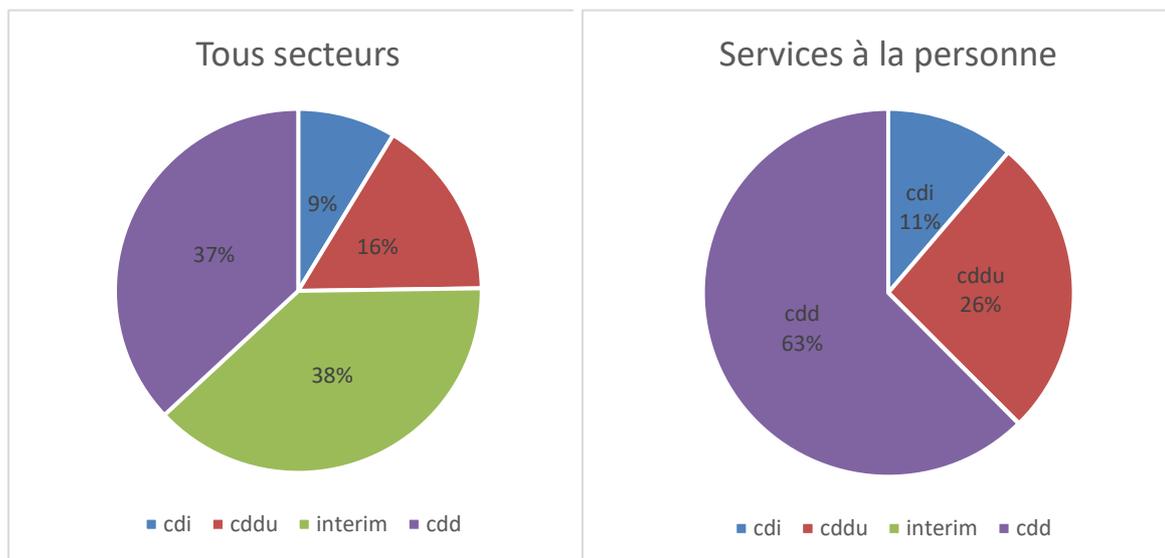
¹⁸² La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)

3.5.4.1 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 14 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Services à la personne (Action sociale sans hébergement) (Code 88)	447 773	499	1 059 103	189 842	1 697 217	26,38%
Tous secteurs	9 233 323	21 901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	4,85 %	0 %	5,01 %	3,84 %	2,97 %	-



Source : DSN, Acoss

Tableau 15 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Services à la personne	67 779	55 383	18,3 %	6,6	6,2

Source : DSN, Acoiss

Tableau 16 : Répartition des embauches en CDDU par tranche de taille d'entreprise en 2019

	moins de 10	10 à 49	50-249	250 et plus
Services à la personne	1,52%	18,65%	66,12%	13,61%
Tous secteurs	26,42%	24,80%	27,57%	20,83%

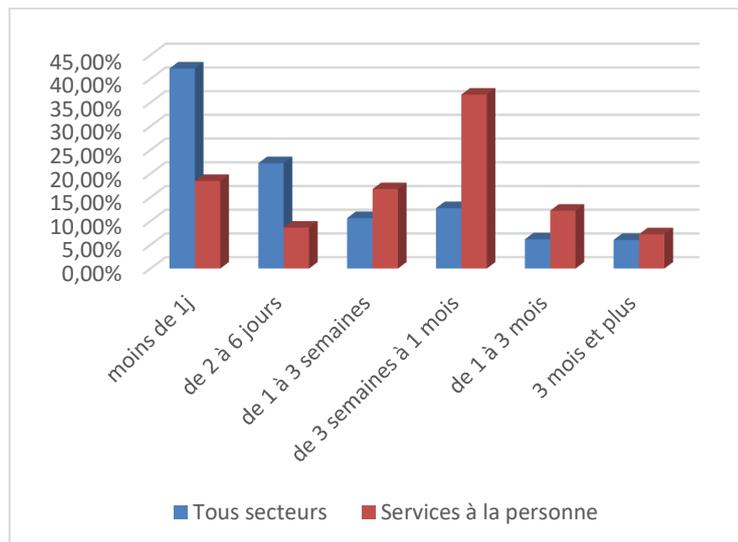
Source : DSN, Acoiss

Tableau 17 : CDDU par âge et par taux horaire en 2019

Secteur	Age moyen	Age médian	Taux horaire moyen	Taux horaire médian
Services à la personne	43,7	46,0	1,14	1,10
Tous secteurs	40,1	40,0	1,93	1,29

Source : DSN, Acoiss

Graphique 14 : Répartition des CDDU par durée, en 2019



Source : DSN, Acoiss

3.5.4.2 Pour aller plus loin :

L'Observatoire des services aux particuliers <https://www.fesp.fr/content/docs-services>

3.5.5 ENSEIGNEMENT

3.5.5.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁸³	Principales conventions collectives ¹⁸⁴	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Enseignement privé indépendant, privé non lucratif, à distance, Organismes de formation	Enseignement privé indépendant (IDCC 2691) (fusionné avec enseignement privé à distance (ex IDCC 2101)) Enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) Esthétique, Cosmétique et enseignement associé (IDCC 3032) Organismes de formation (IDCC 1516)	Organisations d'employeurs : FNEP AEUIC FESIC FNOGEC Chambre syndicale nationale des organismes de formation CSNFOR Union nationale des organismes de formation UNORF. Syndicat national de l'enseignement de la conduite et de l'éducation routière, fédération de l'éducation nationale (SNECER FEN) Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC), SYNOFDES (Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale) Confédération nationale artisanale des instituts de beauté (CNAIB) Fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique (FIEPPEC) Union nationale des instituts de beauté (UNIB) Organisations syndicales de salariés : FEP CFDT Syndicat national de l'enseignement et de la formation privé (SNPEFP) CGT SNEIP CGT SNPF CGT SNEPL SPECLC SUNDEP SUD SOLIDAIRES (FIECI) CFE-CGC SYNEP CFE-CGC (FNECS) CFE-CGC Fédération du commerce, services et force de vente CFTC Syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique, FNEC FP FO

¹⁸³ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁸⁴ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail.

Branche d'activité ¹⁸⁵	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Enseignement	85. Enseignement	85.10Z Enseignement pré-primaire 85.20Z Enseignement primaire 85.31Z Enseignement secondaire général 85.32Z Enseignement secondaire technique ou professionnel 85.41Z Enseignement post-secondaire non supérieur 85.42Z Enseignement supérieur 85.51Z Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs 85.52Z Enseignement culturel 85.53Z Enseignement de la conduite 85.59A Formation continue d'adultes 85.59B autres enseignements 85.60Z Activités de soutien à l'enseignement

3.5.5.1 Données

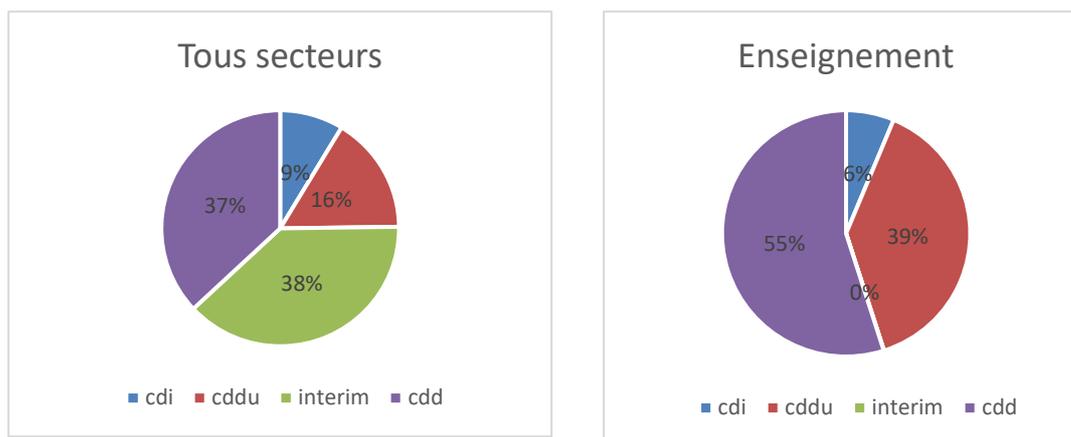
Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 18 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Enseignement (Code 85)	413 534	26	585 209	66 849	1 065 618	38,81%
Tous secteurs	9 233 323	21 901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	4,48%	0,00%	2,77%	1,35%	1,86%	-

Source : DSN, Acoss

¹⁸⁵ La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)



Source : DSN, Acoess

Tableau 19 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Enseignement (Code 85)	194 005	193 837	0,1 %	2,1	1,9
Dont ens. supérieur	58 835	53 670	8,8 %	2,1	1,9

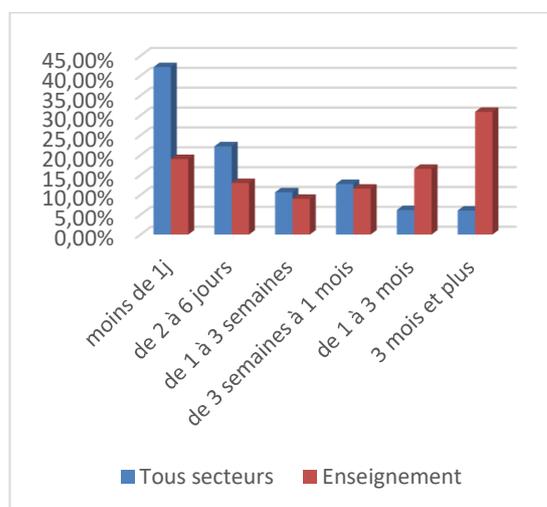
Source : DSN, Acoess

Tableau 20 : CDDU par âge et par taux horaire

Secteur	Age moyen	Age médian	Taux horaire moyen	Taux horaire médian
Enseignement	45,1	45,0	2,77	1,88
Tous secteurs	40,1	40,0	1,93	1,29

Source : DSN, Acoess

Graphique 15 : Répartition des CDDU par durée, en 2019



Source : DSN, Acoess

3.5.6 ETUDES ET SONDAGES

3.5.6.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁸⁶	Principales conventions collectives ¹⁸⁷	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils IDCC 1486 ¹⁸⁸	Organisations d'employeurs : Fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils (Syntec) Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) Organisations syndicales de salariés : CGC – ODERTES CGT-FO-SNAT Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) Union nationale des professionnels de l'ordonnancement et de la coordination (UNAPOC.) Fédération des services CFDT SPECIS FECTAM-CFTC Fédération des commerces et des services UNSA

Branche d'activité ¹⁸⁹	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Publicité et études de marché	73 Publicité et études de marché	73.20 Etudes et sondages

¹⁸⁶ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁸⁷ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail. Ex pour la branche des bureaux d'étude et de sondage :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000022037781/?idConteneur=KALICONT000005635173

¹⁸⁸ Le champ d'application de la convention collective nationale 1486 recouvre l'informatique (12 Code NAF), l'ingénierie (3 code NAF), études et conseils dont **73. 20Z : études de marché et sondages**, Foires, congrès et salons soit 82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès, 43. 32C : agencement de lieux de vente, montage de stands, 25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition, 90. 04Z : gestion de salles de spectacles, 68. 20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion, et 74. 30F : traduction et interprétation.

¹⁸⁹ La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)

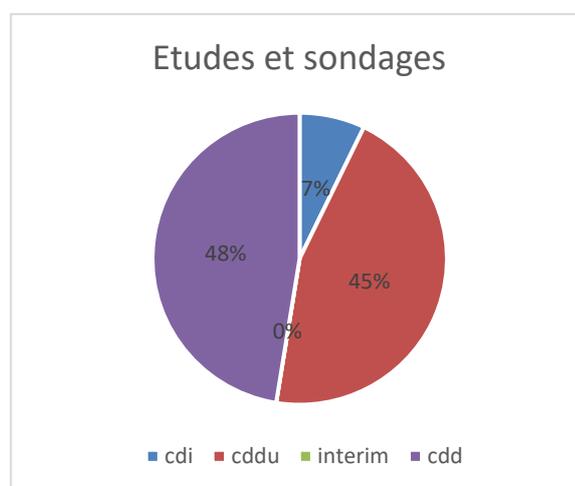
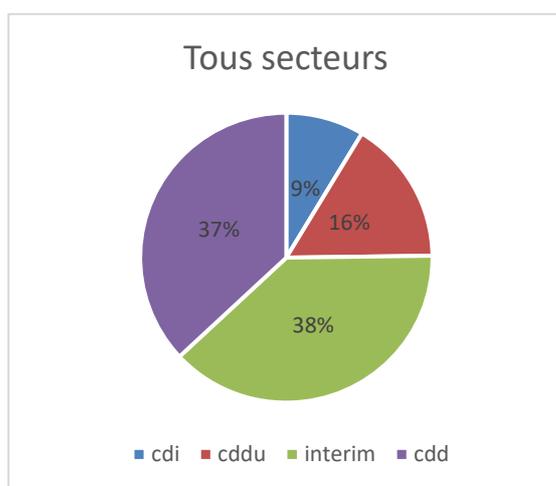
3.5.6.2 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 21 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Etudes et sondage (code APE 7320)	210 395	0	220 005	33 307	463 707	45,37 %
Tous secteurs	9 233 323	21 901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	2,28%	0		0,67%	1,04%	-

Source : DSN, Acoss



Source : DSN, Acoss

Tableau 22 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Etudes et sondages (Code 73.20)	33 964	22 416	34 %	6,2	4,4

Source : DSN, AcoSS

3.5.6.3 Pour aller plus loin

- Enquête sur le recours aux contrats courts : Enquête du Crédoc pour l'Unédic, 2018

FICHES SECTORIELLES

SECTEUR DES ÉTUDES DE MARCHÉ ET SONDAGES Des contrats courts spécifiques aux enquêteurs DONNÉES DE CADRAGE

Le secteur des études de marché et sondages appartient au secteur plus large des activités spécialisées scientifiques et techniques. Selon les dernières données disponibles de l'OPIEC, l'Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'évènement indiquent, environ 20 000 salariés travaillent dans des cabinets d'études de marché et sondages, dont environ 60 % sont des employés, c'est-à-dire essentiellement **des emplois d'enquêteurs assez souvent occupés par des femmes, et à temps partiel**. Environ la moitié des emplois ne sont pas à temps complet.

Dans ce secteur, deux évolutions ont marqué les dernières années : à la fois une réduction des budgets destinés aux études et aux sondages, et une forte transformation des techniques liées au fort développement des enquêtes en ligne, ces deux éléments ayant tendance d'une part à exacerber la concurrence par les prix et **d'autre part à internaliser de nouveau les compétences au sein des services études (mise en place et analyse de données d'enquête)**.

STRUCTURATION DE L'ACTIVITÉ ET MODÈLE PRODUCTIF

Au sein de ce secteur, **le métier d'enquêteur est éligible au CDDU**, ce qui permet aux entreprises de ce secteur de recruter rapidement et pour de courtes durées. Ce secteur connaît un **taux très élevé de rotation en CDD de moins d'un mois** : le nombre de contrats conclus en CDD ou missions d'intérim de moins d'un mois représente environ 500 % de leur stock d'emploi salarié en CDI (Unédic, 2017).

GESTION RH ET RECRUTEMENT

Des pratiques relativement différenciées entre les établissements de petite taille qui vont recruter plus facilement directement en CDI pour les postes de consultants et chargés de clientèle que les gros instituts (pratique du CDD comme période de test). Le clivage est net avec les enquêteurs embauchés « quasi exclusivement » en CDDU ou « contrat enquêteurs ». Juridiquement, au bout d'un certain nombre d'heures de vacation, l'entreprise doit proposer un CEIGA, contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour sécuriser les parcours des salariés, mais finalement, le CEIGA n'est que peu répandu dans la branche (Etude CREDOC OPIIEC). Il matérialise un risque de « fixation » de la main-d'oeuvre pour les entreprises, une complexité de gestion administrative et organisationnelle. **L'intégration de la loi sur le temps partiel (juin 2013) a posé et pose ce type de soucis. Une succession de CDDU inférieurs à une semaine est un possible moyen de contournement malgré un risque de requalification.** Pour les salariés, l'emploi dans le secteur des études et sondages est synonyme de multi-emploi afin d'arriver à obtenir des ressources décentes. Les vacations sont d'un jour ou quelques heures, les employeurs peuvent rappeler les enquêteurs estimés les plus familiers de l'entreprise, réactifs et efficaces. Les salariés évoquent la variabilité permanente des études et la fluctuation de leurs revenus, ce qui génère pour eux des conditions de vie relativement difficiles.

➤ Rapport de Branche 2019

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
<https://syntec-numerique.fr/conseil-rh/etude-rh/rapport-branche-2019-donnees-sociales-statistiques-branche-bureaux-etudes>

➤ Observatoire de l'OPIEC

<https://www.fafiec.fr/82-l-observatoire-opiiec/etudes/metiers-du-conseil-et-des-etudes/99-metiers-des-enqueteurs.html>

Etudes et rapports de l'OPIEC : www.UNIMEV.fr

3.5.7 SPORT (Activités sportives, récréatives et de loisirs)

3.5.7.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁹⁰	Principales conventions collectives ¹⁹¹	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Sport organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ; gestion d'installations et d'équipements sportifs ; enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ; promotion et organisation de manifestations sportives	Convention collective nationale du sport IDCC 2511	Organisations d'employeurs : CNEA COSMOS Syndicat patronal professionnel national (SPOR) Organisations syndicales des salariés : CFDT CFE-CGC CNES FNASS CFTC CGT-FO UNSA Sport Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture Union des syndicats et des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles

Branche d'activité ¹⁹²	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Sport	93. Activités sportives, récréatives et de loisirs	93.11Z Gestion d'installations sportives 93.12Z Activités de clubs de sports 93.13Z Activités des centres de culture physique 93.19Z autres activités liées au sport 93.21Z Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes 93.29Z autres activités récréatives et de loisirs

¹⁹⁰ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁹¹ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail.

¹⁹² La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)

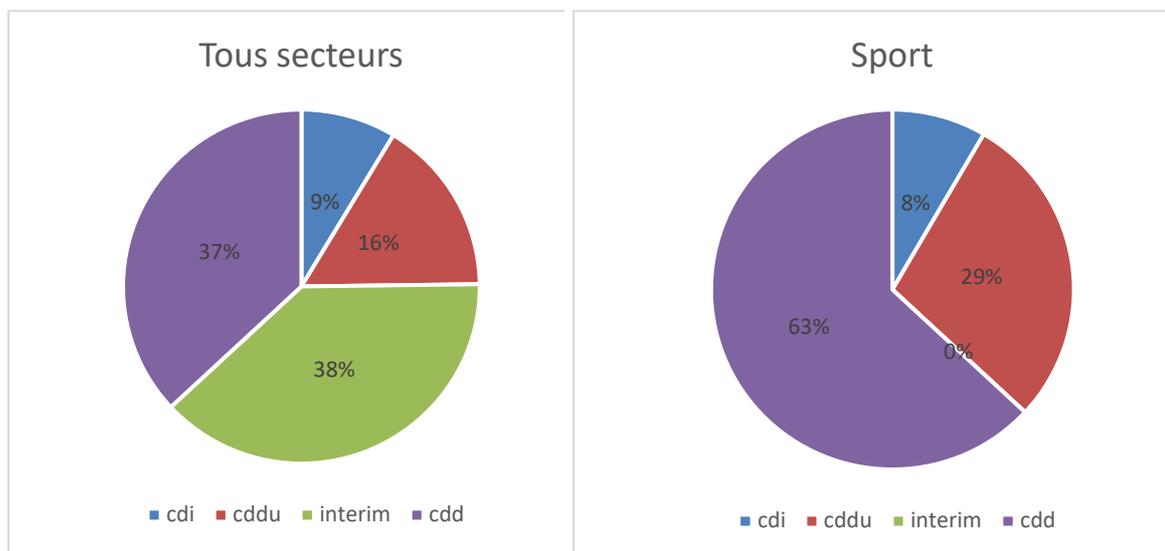
3.5.7.1 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 23 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Sport (Code 93)	154 081	0	340 178	45 292	539 551	28,56%
Tous secteurs	9 233 323	21 901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	1,67 %	0	1,61 %	0,92 %	0,94 %	-

Source : DSN, Acoss



Source : DSN, Acoss

Tableau 24 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Sport (Code 93)	44 630	29 358	34,2 %	3,4	2,3

Source : DSN, Acoiss

Tableau 25 : Répartition des embauches en CDDU par tranche de taille d'entreprise en 2019

	moins de 10	10 à 49	50-249	250 et plus	total
Sport	26,26%	17,99%	17,49%	38,25%	100 %
Tous secteurs	26,42%	24,80%	27,57%	20,83%	100 %

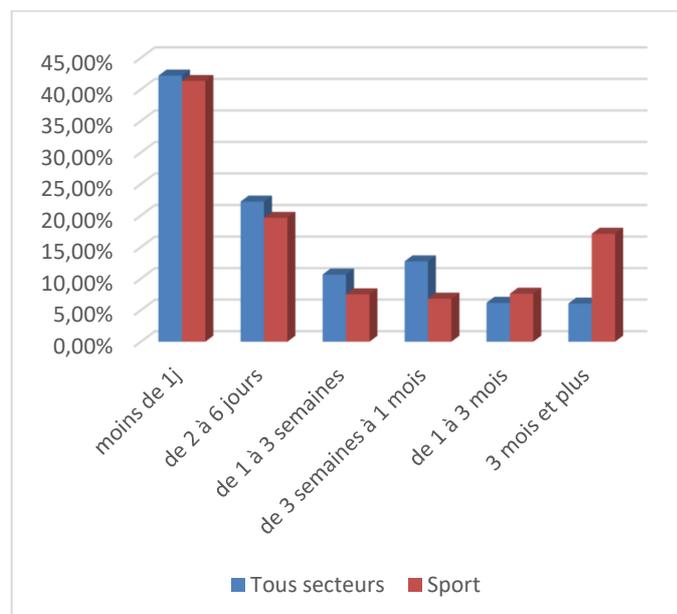
Source : DSN, Acoiss

Tableau 26 : CDDU par âge et par taux horaire

Secteur	Age moyen	Age médian	Taux horaire moyen	Taux horaire médian
Sport	32,3	28,0	1,89	1,18
Tous secteurs	40,1	40,0	1,93	1,29

Source : DSN, Acoiss

Graphique 16 : Répartition des CDDU par durée, en 2019



Source : DSN, Acoiss

3.5.8 FOIRES, SALONS, CONGRES

3.5.8.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁹³	Principales conventions collectives ¹⁹⁴	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Foire, salons, congrès	<p>Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (IDCC 2098)</p> <p>Convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils IDCC 1486¹⁹⁵</p>	<p>Organisations d'employeurs :</p> <p>Syndicat national des professionnels du recouvrement (SNPR)</p> <p>Services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST)</p> <p>Syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de domiciliations (SNCAED)</p> <p>Association nationale des professionnels de centres de congrès (ANPCC)</p> <p>Syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP)</p> <p>Fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils (Syntec)</p> <p>Organisations syndicales de salariés</p> <p>Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC</p> <p>CFTC</p> <p>Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF)</p> <p>CGC – ODERTES</p> <p>CGT-FO-SNAT</p> <p>Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM)</p> <p>Union nationale des professionnels de l'ordonnancement et de la coordination (UNAPOC.)</p> <p>Fédération des services CFDT</p> <p>SPECIS FECTAM-CFTC</p> <p>Fédération des commerces et des services UNSA</p>

¹⁹³ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁹⁴ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail

¹⁹⁵ Le champ d'application de la convention collective nationale 1486 recouvre l'informatique (12 Code NAF), l'ingénierie (3 code NAF), études et conseils dont 73. 20Z : études de marché et sondages, Foires, congrès et salons soit **82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès**, 43. 32C : agencement de lieux de vente, montage de stands, 25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition, 90. 04Z : gestion de salles de spectacles, 68. 20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion, et 74. 30F : traduction et interprétation.

Branche d'activité ¹⁹⁶	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Foires, salons, congrès	82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	82.30 Organisation de foires, salons professionnels et congrès

3.5.8.1 Données

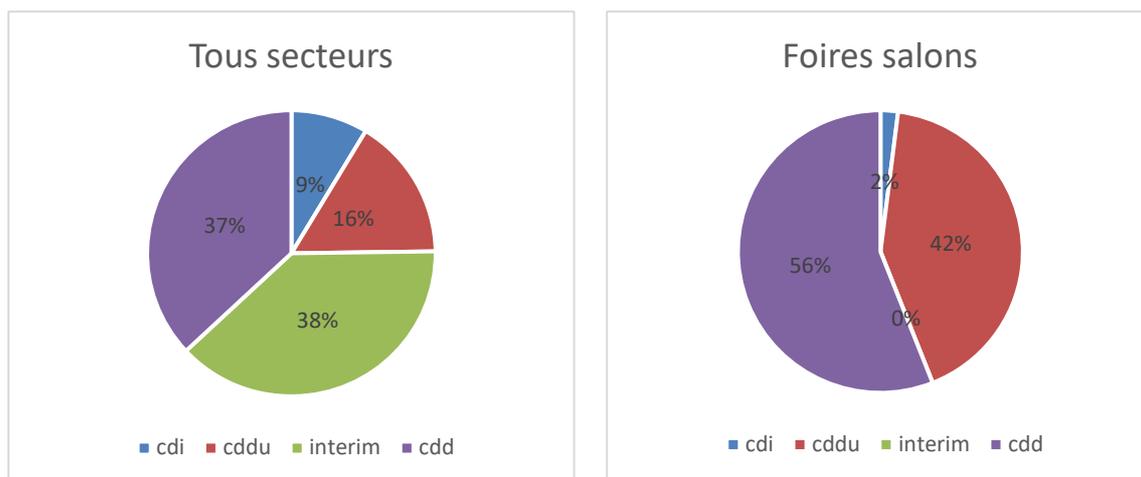
Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 27 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Organisation de foires, salons et congrès (Code APE 82.30)	149 937	0	199 748	7 148	356 833	42,02 %
Tous secteurs	9 233 323	21901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	1,62%	0	7,22%	0,14%	0,62%	-

Source : DSN, Acoss

¹⁹⁶ La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)



Source : DSN, Acooss

Tableau 28 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Organisation de foires, salons et congrès (Code APE 82.30)	32 007	9 846	69,2 %	4,7	2,5

Source : DSN, Acooss

3.5.9 SERVICES DE DEMENAGEMENT

3.5.9.1 Périmètre

Branche professionnelle ¹⁹⁷	Principale convention collective ¹⁹⁸	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Services de déménagement	<p>Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (IDCC 16)</p> <p>Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des CDDU en transport de déménagement</p>	<p>Organisations d'employeurs : Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA)</p> <p>Organisations syndicales de salariés : Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT Fédération générale CFTC des transports Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC</p>

Branche d'activité ¹⁹⁹	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
	49 Transports terrestres et transport par conduites	49.42 : services de déménagement

¹⁹⁷ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

¹⁹⁸ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail ; ex pour les services de déménagement :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005723583/?idConteneur=KALICONT000005635624/

¹⁹⁹ La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)

3.5.9.1 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

Tableau 29 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Services de déménagement (Code APE 49.42)	24 337	0	34 873	3 501	62 711	38,81%
Tous secteurs	9 233 323	21901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	0,26%	0	0,16%	0,07%	0,11%	-

Source : DSN, Acoss

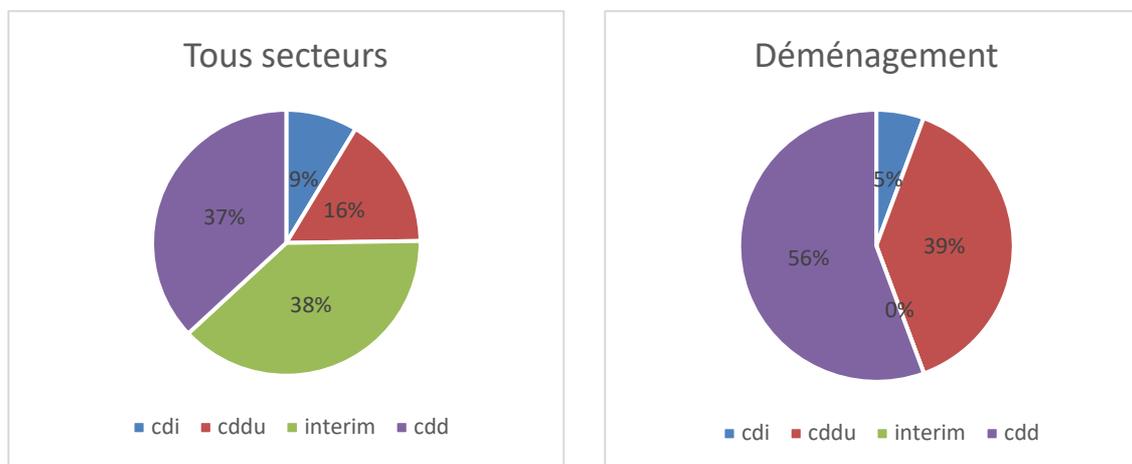


Tableau 30 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Services de déménagement (Code APE 49.42)	5 869	5 710	2,7 %	4,1	4,0

Source : DSN, Acoss

3.5.10 TOURISME VOYAGE EVENEMENTIEL

3.5.10.1 Périmètre

Branche professionnelle ²⁰⁰	Principales conventions collectives ²⁰¹	Principales organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires ou adhérents
Agences de voyage, tourisme, événementiel	<p>Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710)</p> <p>Convention collective nationale des organismes de tourisme (IDCC 1909)</p> <p>Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (IDCC 2098)</p> <p>Convention collective Club Méditerranée (IDCC 5547)</p>	<p>Organisations d'employeurs : Syndicat national des agents de voyages (SNAV) Chambre nationale des entreprises de traduction (CNET) ; Association nationale des professionnels de centres de congrès (ANPCC) Syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP), Fédération nationale des comités régionaux de tourisme (FNCRT) Fédération nationale des comités départementaux du tourisme (FNCDT) Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative (FNOTSI) Fédération nationale des Gîtes de France Fédération nationale SAMUP (FNS)</p> <p>Organisations syndicales de salariés CFDT CGT-FO CFE-CGC Confédération française de l'encadrement CGC Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC CFTC Fédération des commerces et des services UNSA UNSA spectacle et communication Fédération des employés et cadres FO Syndicat national des professions du tourisme Union nationale des employés et cadres du tourisme (UNECTOURE) Syndicat national de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme FO</p>

²⁰⁰ La branche professionnelle au sens du droit du travail regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. La convention collective suit une nomenclature propre (IDCC), référencée par rapport au code APE/NAF.

²⁰¹ Se reporter au site Légifrance qui reproduit tout accord étendu par arrêté du ministre du travail

Branche d'activité ²⁰²	Niveau agrégé (code APE/NAF)	Niveau fin (code APE/NAF) concerné par l'utilisation de CDDU
Tourisme	79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	79.11 Activités des agences de voyage 79.12 Activité des voyagistes 79.90 Autres services de réservation et activités connexes

3.5.10.1 Données

Avertissement : Les données sur les embauches en CDDU ont été fournies par l'Acoss, à la demande de la Mission. Sont reproduites dans ces portraits de branche les données relatives à l'année 2019, secteur par secteur, considérant que les données de 2020 ne peuvent constituer une base d'observation totalement pertinente.

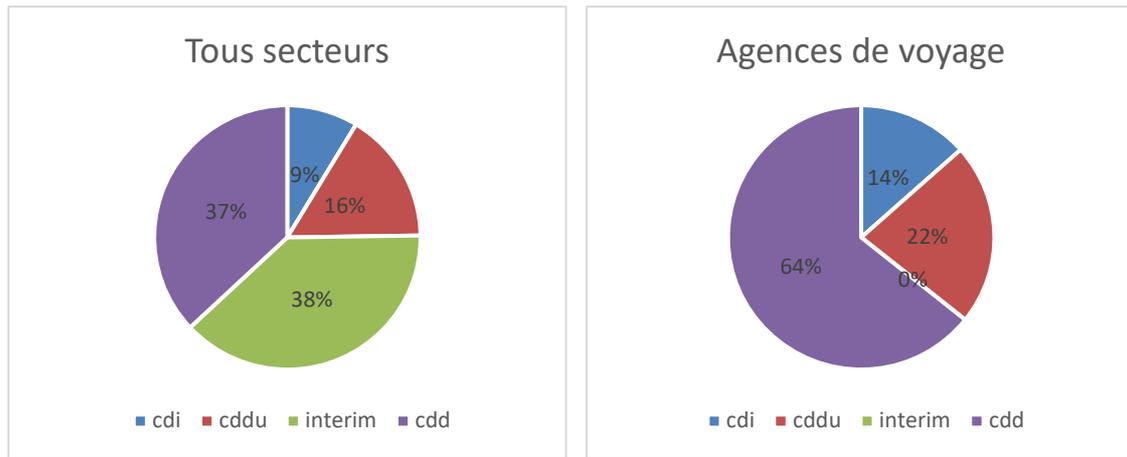
Les données ci-dessous se réfèrent strictement aux entreprises qui déclarent comme activité principale « agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes » (code APE 79) et n'englobent pas celles des entreprises ayant une autre activité principale (ex : publicité, production de films), mais exerçant dans le domaine vaste du tourisme ou de l'événementiel.

Tableau 31 : Contrats signés en 2019 par nature de contrat et part dans le total des embauches

	CDDU	Missions d'intérim	CDD	CDI	Total embauches	Part des CDDU dans le total des embauches de la branche
Agences de voyage, voyagistes, services de réservation (code APE 79)	17 284	0	49 865	10 429	77 578	22,28 %
Tous secteurs	9 233 323	21901 114	21 144 323	4 948 068	57 226 828	16,13 %
Part dans l'ensemble des secteurs	0,19%	0	0,24%	0,21%	0,14%	-

Source : DSN, Acoss

²⁰² La branche d'activité regroupe des unités de production homogènes qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique (code APE = code NAF)



Source : DSN, Acooss

Tableau 32 : Individus concernés par un CDDU et nombre de contrats par individu en 2019 et 2020

	Nombre d'individus ayant signé un CDDU			Nombre moyen de CDDU par individu	
	2019	2020	Chute 2020/2019	2019	2020
Agences de voyage, voyagistes, services de réservation (code APE 79)	4 877	2 393	50,9 %	3,5	2,8

Source : DSN, Acooss

Tableau 33 : Répartition des embauches en CDDU par tranche de taille d'entreprise en 2019

	moins de 10	10 à 49	50-249	250 et plus	Total
Agences de voyage, voyagistes, services de réservation (code APE 79)	23,90%	39,55%	36,03%	0,51%	100 %
Tous secteurs	26,42%	24,80%	27,57%	20,83%	100 %

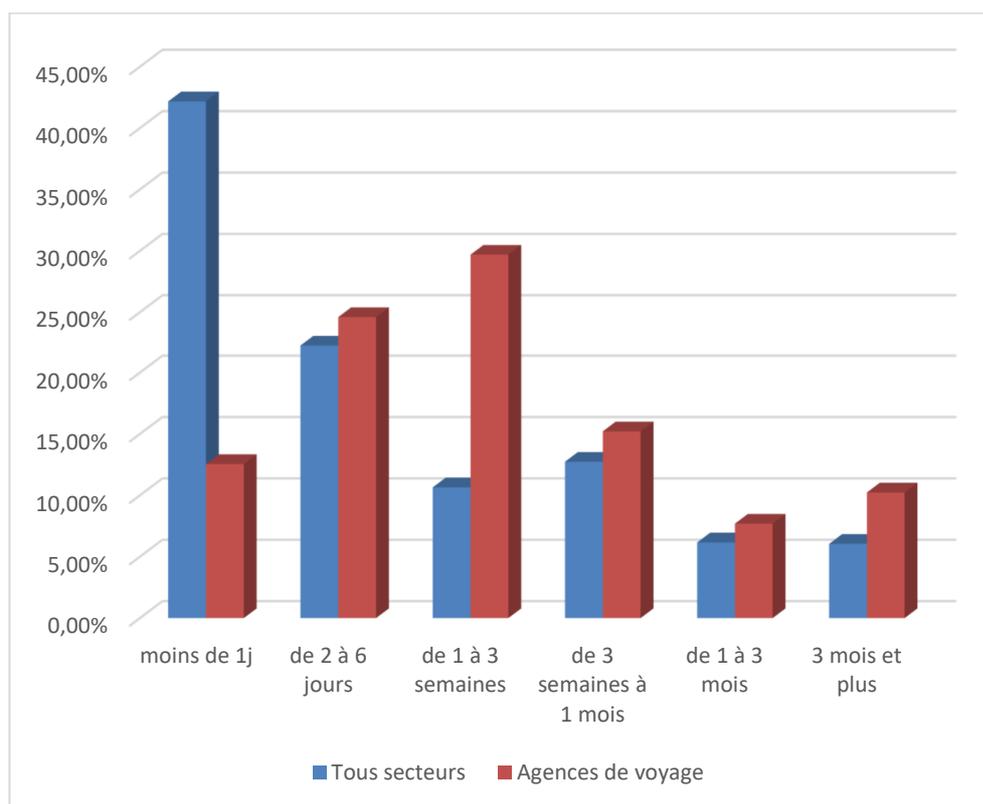
Source : DSN, Acooss

Tableau 34 : CDDU par âge et par taux horaire

Secteur	Age moyen	Age médian	taux_horaire moyen	taux_horaire median
Agences de voyage, voyagistes, services de réservation (code APE 79)	42,2	42,0	2,43	1,47
Tous secteurs	40,1	40,0	1,93	1,29

Source : DSN, Acoiss

Graphique 17 : Répartition des CDDU par durée, en 2019



Source : DSN, Acoiss

3.5.10.2 Pour aller plus loin :

Direction générale des entreprises, *L'Atlas annuel du tourisme en France*,
<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/etudes-et-statistiques/dossiers-de-la-dge/l-atlas-du-tourisme-france#:~:text=Chaque%20ann%C3%A9e%2C%20la%20DGE%20publie%20le%20M%C3%A9mento%20du,pr%C3%A9sentation%20offre%20une%20lecture%20enrichie%20des%20donn%C3%A9es%20statistiques.>

TOME 2 : CONTRIBUTIONS DES INSTITUTIONS ET PERSONNES AUDITIONNEES – *TOME SEPRE*

Tome séparé

