



HAL
open science

Les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ?

Christine Erhel

► **To cite this version:**

Christine Erhel. Les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ?. Le Droit ouvrier, 2020, 862. hal-02965986

HAL Id: hal-02965986

<https://hal.science/hal-02965986>

Submitted on 3 Nov 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ?

Par Christine ERHEL, Professeure au CNAM,
membre du LIRSA, directrice du CEET

PLAN

- I. Une stabilité de la part de l'emploi temporaire, mais des CDD courts en forte croissance
- II. La croissance des contrats très courts s'inscrit dans le cadre d'une transformation de l'économie, marquée par la tertiarisation et la flexibilisation de l'emploi
- III. Quelles logiques d'usage dans les entreprises ?

La tendance à la flexibilisation du marché du travail concerne tous les pays européens, et a eu plutôt tendance à s'accroître avec les réformes structurelles conduites depuis les années 2000 (des réformes *Hartz* en Allemagne entre 2003 et 2005 jusqu'à celles des pays du Sud dans la dernière décennie). Si les mesures récentes touchent également les CDI en facilitant les ruptures de contrats, les évolutions du droit du travail et des politiques de l'emploi ont largement favorisé le développement de formes d'emploi « flexibles » en termes de durée (contrats temporaires, intérim, voire emplois indépendants) et/ou de temps de travail (temps partiel). La France n'échappe pas à cette tendance générale, même s'il est nécessaire de s'intéresser à la durée des contrats temporaires pour en percevoir l'ampleur. Après avoir décrit ce phénomène au travers de quelques indicateurs, cet article cherche à le relier aux tendances structurelles du marché du travail en France et à l'échelon international, avant de se focaliser sur les logiques d'usage des contrats temporaires par les entreprises. On montre ainsi comment l'essor des contrats très courts participe d'une recherche prioritaire de baisse du coût du travail, au détriment d'une logique d'optimisation productive et d'investissement dans le capital humain.

I. Une stabilité de la part de l'emploi temporaire, mais des CDD courts en forte croissance

Depuis le début des années 2000, la part dans l'emploi des formes d'emplois temporaires (contrats à durée déterminée et intérim) est restée relativement stable, passant de 11% de l'emploi total en 2000, à 11,5% en 2019 selon l'enquête Emploi. Par contre, la composition de ces contrats a changé, avec une augmentation très importante des contrats courts. En 2017, toujours selon l'enquête Emploi, les contrats de moins de trois mois représentaient 4,5% de l'emploi (2,5% en CDD et 1,9% en intérim) contre 3,6% en 2000. Cette hausse est encore plus visible en termes d'embauches (mesurées par l'Acos), comme le montre le graphique ci-dessous : si les embauches en CDD de plus d'un mois sont relativement stables depuis 2000, celles en CDD de moins d'un mois ont fortement augmenté. De fait, la durée médiane des CDD s'élève à 5 jours en 2017, contre 20 jours en 2000, et un tiers des CDD sont signés pour une journée. Il

faut noter que cette réduction de la durée des contrats concerne les CDD plutôt que l'intérim : entre 2001 et 2017, la durée moyenne des missions d'intérim est restée stable (1,9 jours) (1).

En termes sectoriels, cette tendance au raccourcissement des durées de CDD se concentre dans le secteur tertiaire, où l'on relève 98% des embauches en contrats très courts (l'industrie utilisant de manière beaucoup plus importante l'intérim). De manière plus précise, quatre secteurs sont principalement concernés par la hausse des CDD de moins d'un mois : l'hébergement médico-social et l'action sociale, les arts, les spectacles et les activités récréatives, l'hébergement et la restauration, et enfin les activités de services administratifs et de soutien.

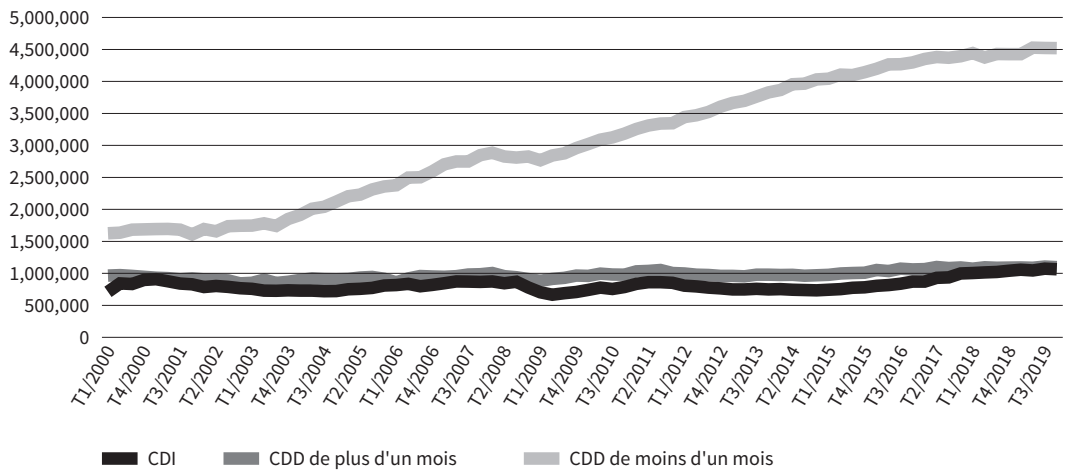
La comparaison internationale souligne l'importance de cet usage des contrats courts en France

(1) Bornstein A., Perdrizet W., « Le développement des contrats de très courte durée en France », 2019, Trésor-éco, n°238.

relativement aux autres pays. En effet, si la France se situe dans la moyenne des pays européens en matière de recours aux CDD de plus d'un mois, elle apparaît en première place pour l'usage des CDD de moins d'un mois. Ceux-ci représentent 2,5% de l'emploi salarié total en 2017 en France, contre 0,7% pour la moyenne des pays de l'Union européenne (2). Toutefois, certaines particularités des droits nationaux du travail sont mal prises en compte dans ces statistiques : par

exemple, au Royaume-Uni ou en Irlande, des contrats longs (de type contrats zéro heure) peuvent couvrir un enchaînement de missions de courte durée, correspondant, de fait, aux usages constatés en France pour les CDD courts. Même si la prudence est de mise en matière de comparaison internationale des formes d'emploi et de contrats de travail, le marché du travail français n'échappe donc pas à la tendance à la flexibilisation croissante de l'emploi.

Graphique – Nombre d'embauches par type de contrats en France



Source : Acoess, mise en forme auteur.

II. La croissance des contrats très courts s'inscrit dans le cadre d'une transformation de l'économie, marquée par la tertiarisation et la flexibilisation de l'emploi

L'économie connaît des transformations importantes, susceptibles d'expliquer le développement des emplois de courte durée. En premier lieu, l'augmentation de la concurrence internationale et l'importance des relations avec les clients dans les activités de service entraînent une augmentation de la volatilité de la demande pour de nombreuses activités. De plus, la poursuite du mouvement de tertiarisation de l'économie transforme les modèles de gestion de l'emploi. Dans l'industrie, le besoin de flexibilité est principalement assuré via l'intérim, qui permet à l'employeur d'ajuster sa main-d'œuvre au plus près de ses besoins, tout en externalisant le processus de recherche de travailleurs et de recrutement, le tout dans un contexte où les qualifications et compétences apparaissent relativement standardisées. Toutefois, le recours à l'intérim comporte des

coûts supplémentaires par rapport à l'embauche directe. Dans le secteur tertiaire, c'est principalement le CDD qui permet d'assurer les ajustements de court terme, en partie pour des raisons historiques et juridiques (une partie du secteur ayant la possibilité de recourir au CDD d'usage), mais également pour des questions de modes de recrutement (davantage de recrutements directs, voire de recrutements très peu formalisés dans le secteur du commerce ou de l'hôtellerie-restauration par exemple (3)). Les évolutions des politiques de l'emploi ont, par ailleurs, soutenu la tendance à la flexibilisation de l'emploi, que ce soit de manière directe, en modifiant les conditions d'usage des contrats de travail, ou en soutenant financièrement le développement de formes temporaires d'emploi (par le biais des contrats aidés ciblés sur certains publics, voire de charges plus limitées pour

(2) Bornstein A., Perdrizet W. op. cité.

(3) Sur la diversité des canaux de recrutement selon les secteurs, v. De Larquier G. et Rieucou G., « Quand les entreprises font leur

marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », Revue Française de Socio-Économie, 2014/2 (n° 14), pp.93 à 113.

des contrats atypiques – mini-jobs en Allemagne – ou encore de politiques de soutien des revenus des travailleurs à faibles revenus – via l'assurance-chômage ou via des dispositifs d'impôt négatif ou de complément de revenu comme la prime d'activité). Ces réformes ont été conduites dans un contexte général d'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés face à un chômage élevé dans de nombreux pays (et en particulier en France) et de dérégulation du marché du travail, qui rend plus difficile l'affirmation d'exigences sur la durée du contrat lors de processus de recherche d'emploi et de recrutement.

Ces facteurs structurels, qui renvoient à des transformations profondes de l'économie, n'excluent pas d'autres explications plus spécifiques. Ainsi, la hausse des CDD courts peut également se lire comme la révélation d'un phénomène qui préexistait, suite à une amélioration des outils statistiques de suivi des embauches, ou encore à un renforcement de la lutte contre le travail non déclaré (accompagné de la mise

en place d'incitations fiscales à déclarer). Le manque de clarté juridique concernant le recours aux CDD d'usage (changements de jurisprudence en 2003, puis en 2008), en général très courts et renouvelés plusieurs fois, a pu également favoriser leur développement, y compris dans des métiers ou secteurs pour lesquels la loi ou les conventions collectives ne l'autorisent pas. Pour certaines professions qui se caractérisent par des pénuries de main-d'œuvre (coiffeurs, cuisiniers, ...), on peut également lire le CDD court comme le résultat d'un choix des salariés, leur permettant d'alterner entre périodes travaillées et périodes « chômees », sans incertitude sur le retour à l'emploi. En 2017, 34% des salariés en contrat court déclarent ainsi avoir choisi leur contrat de travail (4). Toutefois, ce choix peut être contraint par les conditions offertes dans le secteur ou le métier : la part des contrats courts « choisis » dépasse ainsi 60% dans les professions de l'information, des arts et des spectacles, et il s'agit, dans ce cas, de la forme d'emploi dominante...

III. Quelles logiques d'usage dans les entreprises ?

D'un point de vue théorique, en économie, on peut identifier deux logiques d'usage des contrats temporaires pour les entreprises (5).

La première correspond à une logique d'optimisation productive et d'appariement. Pour l'entreprise, le recrutement sur des contrats temporaires permet d'optimiser le niveau de la main-d'œuvre en fonction de la demande, tout en protégeant les personnels qui se situent au cœur de l'entreprise et disposent d'un capital humain (i.e. de compétences) spécifique, coûteux à reconstituer en cas de licenciement. Dans cette logique de « marché interne » (analysée par les théories de la segmentation du marché du travail), l'emploi non permanent constitue, par ailleurs, un sas de sélection, permettant aux salariés les plus productifs d'accéder à l'emploi stable. Pour les salariés, l'emploi temporaire permet d'accumuler une expérience professionnelle, mais aussi de choisir l'emploi qui leur convient le mieux, améliorant ainsi la qualité de l'appariement et la satisfaction au travail. Dans cette première logique d'usage, les contrats temporaires ont un effet positif sur la productivité du travail et sur les capacités d'innovation des entreprises.

Une seconde logique existe, visant en premier lieu à réduire le coût du travail pour les entreprises (afin

d'augmenter les profits à court terme). En effet, les salariés en emploi temporaire ne bénéficient pas de l'ensemble des avantages garantis aux personnels permanents (primes, congés, etc.). Dans le cas du CDD d'usage, il n'y a pas de versement de prime de précarité. De fait, le coût du travail sur ces contrats est, en général, plus faible. De plus, de manière plus indirecte, le recours à l'emploi temporaire contribue à déstabiliser les collectifs de travail et à réduire le pouvoir de négociation des salariés, induisant une modération salariale dans l'entreprise. Du côté des travailleurs, cette logique de baisse du coût du travail se traduit par des trajectoires discontinues, plutôt déqualifiantes, s'accompagnant d'une faible satisfaction au travail et d'un faible investissement dans l'entreprise. Pour les salariés stables (« permanents »), elle crée du stress et de la démotivation, se traduisant par un absentéisme accru. Au contraire de la première logique, on aboutit ainsi à des effets négatifs sur la productivité à moyen et long terme, et à des capacités d'innovation réduites.

(4) Insee, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », 2019, Insee Première, n°1736.

(5) Askenazy P., Erhel C. Qualité de l'emploi et productivité, 2017, Éd. rue d'Ulm. V. tableau infra.

Tableau – Deux logiques d’usage des contrats courts

Optimisation productive et appariement		Réduction du coût du travail	
Entreprise	Travailleur	Entreprise	Travailleur
<ul style="list-style-type: none"> - Optimisation du niveau de la main-d’œuvre en fonction de l’activité - Réponse à une rigidité des horaires des permanents - Protection des personnels cœurs à capital spécifique, pérennité des marchés internes - Emploi non permanent comme sas de sélection sur les postes permanents 	<ul style="list-style-type: none"> - Stepping stones : accumulation d’expériences, amélioration du capital humain, sélection de l’activité/entreprise optimale (en termes de bien-être par exemple) - Engagement des salariés permanents. Port d’entrée dans les marchés internes 	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction des coûts par l’emploi d’une main-d’œuvre ne bénéficiant pas d’avantages salariaux et non monétaires, ou d’accès à la formation - Déstabilisation des collectifs de travail affaiblissant le pouvoir de négociation des personnels permanents 	<ul style="list-style-type: none"> - Trajectoires discontinues déqualifiantes - Faible satisfaction au travail et faible investissement dans l’entreprise - Démotivation des travailleurs permanents - Usure et absentéisme

Source : adaptation de Askenazy, Erhel (2017), p 61.

Même s’il n’est pas possible d’observer directement ces deux logiques, et même si elles peuvent, bien sûr, coexister dans des entreprises différentes, un certain nombre d’indices orientent vers le développement en France de la seconde logique d’usage.

En effet, s’il est indéniable que les contrats courts permettent de gérer des variations d’activité (y compris saisonnières) ou de pallier les absences des salariés (par exemple dans le secteur médico-social), il ne semble pas y avoir de lien clair entre volatilité de la demande et l’usage des contrats courts (6). Par exemple, la volatilité a diminué dans le secteur de l’hôtellerie-restauration (sauf en été), alors que le recours aux contrats très courts a fortement augmenté tout au long de l’année. Le secteur de la distribution d’eau et d’électricité utilise beaucoup les contrats courts, alors même que la volatilité de la demande y est faible. De plus, d’autres indicateurs signalent le faible investissement de l’entreprise dans les salariés en contrats courts : ainsi, les salariés en CDD de moins d’un mois ont moins accès à la formation que les salariés en CDD plus long (27% de moins en 2012). De même, les entreprises consacrent peu de moyens aux recrutements sur ces contrats très

courts : outre la prédominance des réembauches sur les contrats de moins d’un mois (80% des recrutements sur ce type de contrats, voir *supra*), l’enquête OFER indique que les recrutements en CDD courts se font en moins d’un jour pour 27% des entreprises, et moins de 4 jours pour 50% d’entre elles (7). Enfin, on observe également que les transitions d’un CDD vers un CDI sont très limitées en France, comparativement à d’autres pays européens. : selon Eurofound (8) et le panel EU-SILC, la France présentait, en 2012, les taux de transition annuels et de moyen terme les plus faibles de l’ensemble des pays de l’Union couverts par l’enquête : moins de 30% des salariés en emploi temporaire en 2009 étaient passés en contrat permanent à temps plein en 2012. Cette probabilité de transition s’était même fortement détériorée par rapport à la décennie 2000 (9). On est donc loin d’une logique de « marchepied » (*stepping stone*) pour ces contrats. Enfin, en termes de lien avec la productivité, on n’observe plus d’association positive entre le *turn-over* sur ces contrats et la productivité du travail dans l’entreprise en 2011 (contrairement à 2005), sur données d’entreprises françaises (10). En revanche, une rotation plus élevée sur les contrats courts est reliée positivement aux profits de l’entreprise (11).

(6) Bornstein A., Perdrizet W., op. cité.

(7) Rémy V., « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », Dares Analyses, avril 2019, n° 19.

(8) Eurofound, Recent Developments in Temporary Employment : Employment Growth, Wages and Transitions, 2015.

(9) Eurofound, op. cité.

(10) Enquête Réponse et données DMMO.

(11) Askenazy, Erhel, 2017.

À un niveau plus global, ce lien négatif entre une flexibilité visant à réduire à tout prix le coût du travail et la productivité se retrouve dans plusieurs pays européens, et constitue une voie d'explication du ralentissement de la croissance de la productivité du travail en Europe (au même titre que des facteurs technologiques).

En conclusion, on peut donc souligner que le cas français est marqué par une progression des contrats les plus courts, parmi les contrats à durée déterminée. Cette progression semble répondre avant tout à une logique de baisse des coûts du travail, plutôt qu'à une logique d'optimisation productive. Ses effets potentiels semblent négatifs, que ce soit en termes de bien-être (des salariés, de la société dans son ensemble) ou de performance économique (ralentissement des gains de productivité, moindre innovation et compétitivité, ...).

Dans ce contexte, il n'est pas certain que les tentatives pour réduire l'usage des contrats très courts par le biais de la seule réforme de l'assurance-chômage (telle que prévue en 2019) aient des effets notables sur les pratiques des entreprises.

Une stratégie alternative consiste à promouvoir la qualité de l'emploi comme facteur de compétitivité et de productivité, en favorisant la flexibilité interne (par la polyvalence, les ajustements des heures travaillées, ...) ou les dispositifs permettant de stabiliser les salariés, même s'ils travaillent pour plusieurs employeurs (CDI intérimaire, portage salarial, ...). En complément, le recours à la formation est fondamental pour favoriser la mobilité ascendante de ces salariés.

Christine Erhel

IFG - INSTITUT FRANÇOIS GENY
IAE NANCY SCHOOL OF MANAGEMENT
INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL DE NANCY
FACULTÉ DE DROIT, SCIENCES ÉCONOMIQUES
ET GESTION DE NANCY

COLLOQUE VIRTUEL, CONFINÉ MAIS OUVERT

DROIT SOCIAL & COVID-19

INTERVENTIONS DES PARTICIPANTS DISPONIBLES EN LIGNE

LE 16 AVRIL 2020  <https://cutt.ly/VtJ5TBO>

► Table ronde virtuelle et interactive organisée la deuxième quinzaine d'avril ◀

Colloque organisé par
Patrice ADAM
Raphaël DALMASSO
Timothée KAHN
Yann LEROY
Kristel MEIFFRET

Le droit social, comme d'autres branches du droit, se trouve chamboulé par la crise sanitaire actuelle. Ces bouleversements résultent de la situation même de confinement imposée depuis le 16 mars, et de la mise en place d'une réglementation spécifique d'urgence. Une quinzaine d'intervenants, universitaires et praticiens se proposent, à chaud, de faire le point sur différents aspects du droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale en France et en droit comparé.



 UNIVERSITÉ DE LORRAINE |  INSTITUT FRANÇOIS GENY |  IAE SCHOOL OF MANAGEMENT |  IRT INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL |  FACULTÉ DE DROIT SCIENCES ÉCONOMIQUES & GESTION DE NANCY