



D O S S I E R D E P R E S S E

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

15 juin 2021



Communiqué de presse

Pour une meilleure régulation des CDDU et une protection accrue des travailleurs

Engagés depuis plusieurs mois auprès des intermittents de l'emploi, le député Jean François MBAYE et le sénateur Xavier IACOVELLI ont remis ce jour à la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion Elisabeth BORNE le rapport établi dans le cadre de la mission qui leur a été confiée par le Premier ministre le 12 février dernier.

Conformément aux termes de la lettre de mission, les rapporteurs avaient pour objectif de formuler des recommandations permettant une meilleure régulation de l'usage des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU).

Après avoir auditionné plus d'une quarantaine de parties prenantes et de personnalités qualifiées, ils ont constaté que la pratique du recours au CDDU s'était sensiblement éloignée de l'esprit de l'ordonnance de 1982 qui, en créant ce contrat de travail, circonscrivait son utilisation à un nombre limité d'activités et de missions.

Ils ont également constaté un recours croissant au CDDU, en dépit de la précarité que ces derniers peuvent générer. Néanmoins, et eu égard à la nature particulière de certaines activités de secteurs utilisateurs de CDDU, les rapporteurs n'ont pas souhaité retenir la piste d'une suppression pure et simple du dispositif.

Sur le fondement des auditions et travaux durant leur mission, ils ont élaboré plusieurs séries de recommandations préfigurant un plan de rationalisation des CDDU reposant sur trois axes :

1. La création d'un nouveau socle législatif engageant la négociation collective à circonscrire le recours aux CDDU aux seuls secteurs et activités où son utilisation est indispensable et incontournable;
2. Le perfectionnement du recueil et du partage de l'information des connaissances relatives aux secteurs utilisateurs de CDDU;
3. L'accompagnement des intermittents employés à l'aide d'un CDDU et la valorisation de leurs parcours professionnels en tenant compte de leurs particularités.

Les propositions des rapporteurs visent ainsi à maintenir un équilibre au sein des secteurs d'activité où les CDDU sont indispensables, tout en sécurisant les parcours professionnels des intermittents de l'emploi, dont ils tiennent à souligner qu'ils ont été particulièrement impactés par la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19.



Sommaire

- **Constat** (page 6)
- **Une stratégie en 3 grands axes pour refonder le recours aux CDDU** (page 10)
- **Un nouveau socle législatif et une incitation à la négociation collective de branche** (page 11)
- **Un meilleur recueil de l'information et un partage accru des connaissances autour des secteurs utilisateurs de CDDU** (page 12)
- **Un meilleur accompagnement des parcours professionnels des intermittents employés à l'aide de CDDU et le recours à des voies alternatives** (page 13)
- **Panorama des 19 recommandations du rapport** (page 14)
 - Mieux connaître les secteurs utilisateurs de CDDU et reconnaître les spécificités et les attentes
 - Répondre à l'urgence issue de la crise sanitaire
 - Vers un cadrage légal des CDDU et une négociation collective centrée sur la réduction des CDDU
 - Recourir aux modèles alternatifs aux CDDU
 - Attirer, sécuriser et accompagner les nouvelles générations en tenant compte de leurs aspirations
 - Reconnaître les temps d'intermission en mobilisant et en adaptant les outils de la formation professionnelle
 - Ajuster le lien avec le financement du régime d'assurance-chômage et expertiser l'élargissement des financements, sous conditions de contreparties et d'évaluation
 - Agir au niveau européen et au niveau local
- **Conclusion** (page 18)



Constat

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est un **contrat de travail dérogatoire créé par ordonnance en 1982**. Il peut être renouvelé de manière illimitée, sans délai de carence et sans obligation de versement de prime de précarité, sauf exceptions particulières .

Il est **réservé en théorie à un nombre restreint de secteurs d'activité** où il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

9,2 millions de CDDU ont été signés en 2019, par 4,8 millions de salariés : « extras » du secteur « hôtellerie, cafés, restauration » (HCR) pour quelques heures, enquêteurs, aide-déménageurs pour quelques jours voire quelques semaines, enseignants durant plusieurs mois.

Les rapporteurs ont mené une quarantaine d'auditions auprès de divers acteurs, organisations d'employeurs et syndicales de salariés, chefs d'entreprises, collectifs de salariés, administrations publiques. Ils relèvent des divergences sensibles entre l'esprit de l'ordonnance de 1982 et la réalité pratique du recours au CDDU aujourd'hui. **Dès 2015, les auteurs du rapport de l'IGAS avaient déjà souligné l'écart entre la norme et la pratique.**

Le recours croissant aux contrats courts et en particulier aux CDDU est dû à la **tertiarisation de l'économie, au coût relativement faible et à la souplesse d'utilisation de ce type de contrat, ce aux dépens de l'équilibre du régime d'assurance-chômage.**

Les rapporteurs soulignent les abus tout en rappelant le **rôle de « rempart » contre le travail dissimulé qu'occupe, dans certains cas, le CDDU.**

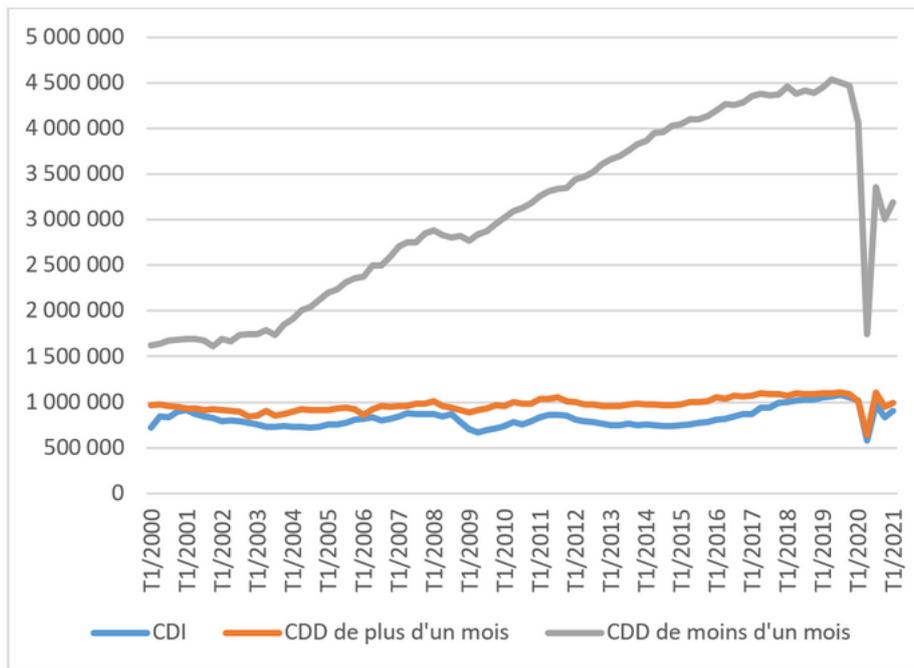
Ils constatent également **l'absence d'intervention des décideurs publics et des partenaires sociaux afin d'encadrer le recours à ces contrats** et font le parallèle avec les intermittents du spectacle, hors champ de la Mission.

Les conséquences de la crise sanitaire ont exacerbé la précarité pour des centaines de milliers d'« intermittents de l'emploi ». La situation des « extras » du secteur HCR durant cette crise, qui avait entraîné le dépôt par les rapporteurs de propositions de loi identiques les concernant, illustre les **difficultés susceptibles de découler de ce contrat de travail exorbitant du droit commun.**



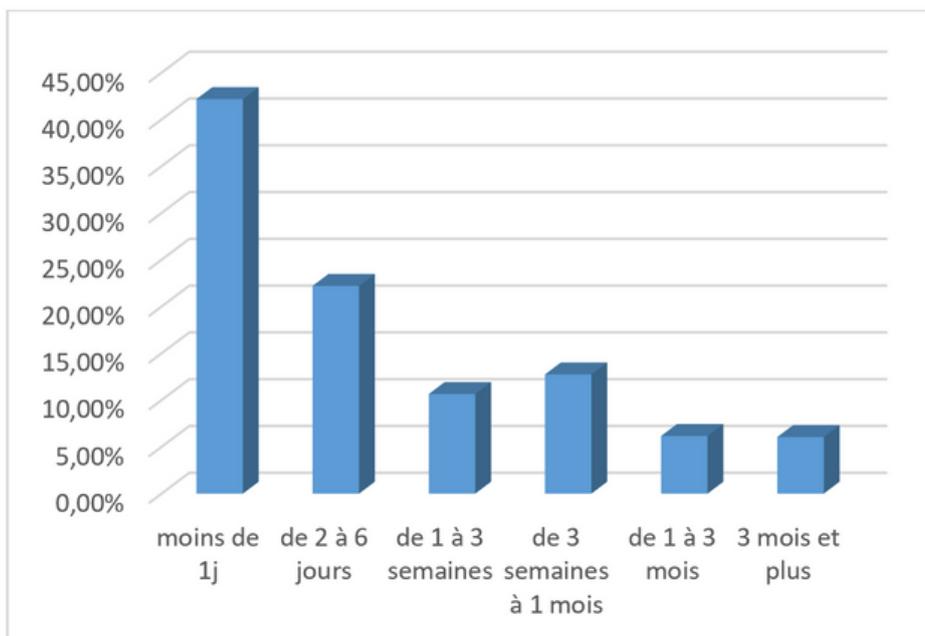
Constat

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



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

Graphique 2 : 42% des CDDU durent moins de 1 jour, 6% durent plus de 3 mois



Source : Mission d'après données AcoSS, DSN 2019



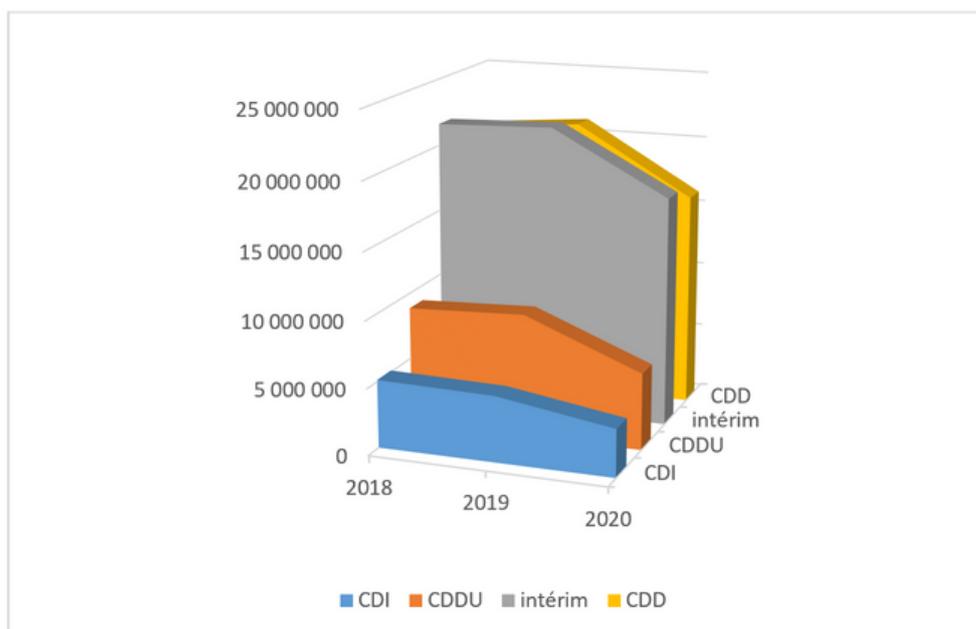
Constat

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% |
| <i>Autres secteurs</i> | <i>377 507</i> | <i>4,09 %</i> |
| Total | 9 233 323 | 100 % |

Source : Acooss, DSN 2019

Tableau 2 : Chute des embauches entre 2019 et 2020, fortement marquée pour les contrats courts

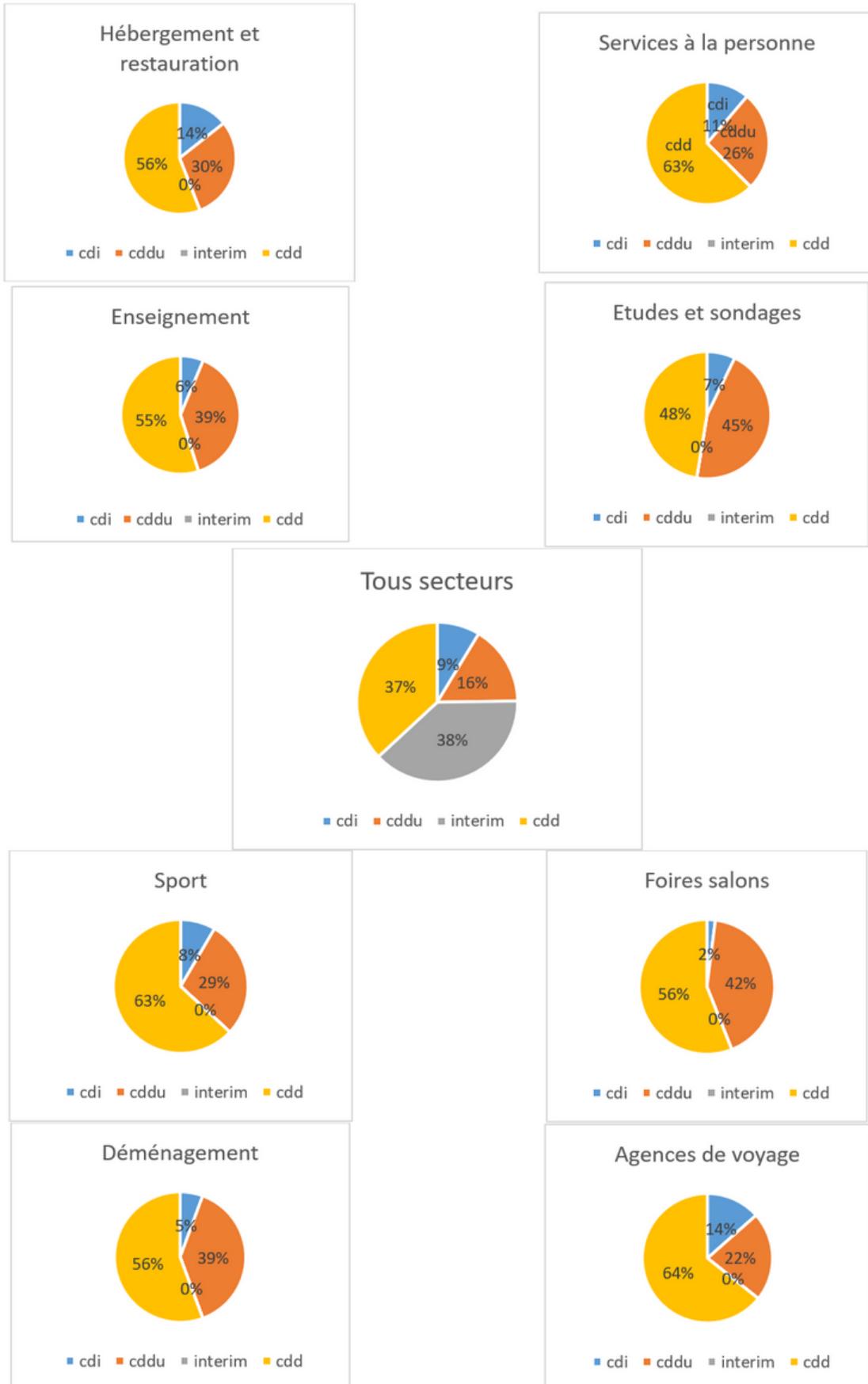


Source : Mission d'après Acooss (DSN)



Constat

Répartition des embauches suivant les secteurs (AcoSS - 2019)



Une stratégie en 3 grands axes pour refonder le recours aux CDDU



Un nouveau socle législatif en engageant la négociation collective



Un meilleur recueil de l'information et un partage accru des connaissances autour des secteurs utilisateurs de CDDU



Un meilleur accompagnement des parcours professionnels des intermittents employés à l'aide de CDDU et le recours à des voies alternatives



Un nouveau socle législatif et une incitation à la négociation collective de branche

Le principal objectif de la mission est de permettre la régulation du recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) au moyen de solutions alternatives, tout en répondant aux fragilités de l'intermittence accentuées par la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19.

La mise en œuvre des recommandations formulées par Jean François MBAYE et Xavier IACOVELLI doit permettre la réduction de 20% des embauches en CDDU au bout de trois ans. Cette réduction doit rompre avec la forte croissance des CDDU depuis 2000, due en grande partie à la tertiarisation de l'économie, à la souplesse d'utilisation du CDDU mais aussi au manque de volontarisme pour encadrer le recours aux CDDU de la part des partenaires sociaux, du législateur et des différents gouvernements depuis 1982

Dès lors, les rapporteurs préconisent l'adoption de mesures législatives palliant la précarité des parcours professionnels des intermittents et limitant le recours abusif aux CDDU, phénomène reconnu par la plupart des acteurs et personnalités auditionnées. Une telle approche permettrait ainsi de sécuriser la situation des salariés tout en diminuant la pression financière exercée sur l'assurance chômage.

À cet égard, ils recommandent notamment l'inscription dans la loi du contenu de la jurisprudence nationale et européenne relative à la requalification juridique des CDDU. Ce faisant, le législateur préviendrait le recours à des CDDU successifs au profit du contrat de travail à durée indéterminée.

Les rapporteurs appellent également de leurs vœux une intervention accrue de la négociation collective, branche par branche. Ils relèvent à l'appui de cette recommandation que certaines branches négocient d'ores et déjà les modalités de conclusion et de renouvellements des CDDU (temps de travail minimum, rémunération, limitation dans le temps du nombre de CDDU, ...).

De manière globale, ils regrettent l'absence d'évolutions législatives et réglementaires visant à encadrer le recours aux CDDU, alors même que la liste des métiers éligibles a été élargie au travers de plusieurs lois, décrets, ou accords collectifs étendus depuis 2009.

Par ailleurs, l'embauche sous forme de contrats courts ayant sensiblement reculé lors de la crise sanitaire (de l'ordre de 60% contre seulement 38% pour les contrats à durée indéterminée) entre 2019 et 2020 et entraîné une forte précarité des intermittents, les rapporteurs recommandent une prolongation spécifique de l'aide aux intermittents jusqu'à décembre 2021 pour les secteurs particulièrement et durablement touchés.



Un meilleur recueil de l'information et un partage accru des connaissances autour des secteurs utilisateurs de CDDU

Alors même que le recours aux CDDU a connu une forte croissance durant les dix dernières années, les moyens de contrôle et de suivi de ces contrats demeurent limités en raison d'un certain nombre d'écueils.

En effet, en dehors de la déclaration sociale nominative (DSN) devant être adressée par les employeurs aux organismes de protection sociale, le recours au CDDU ne nécessite aucune autre déclaration et est globalement peu contrôlé. La combinaison de ces deux éléments fragilise grandement le recueil et le traitement des données statistiques relatives à ces contrats.

De même, les rapporteurs relèvent que si la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) et Pôle Emploi reçoivent mensuellement des données relatives aux CDDU, à l'instar de l'Urssaf Caisse nationale (Acoss), celles-ci ne sont ni traitées, ni diffusées régulièrement.

La multiplicité des acteurs et le manque de fiabilité de l'information empêchent une circulation fluide des données et complexifie dès lors le pilotage, mais aussi les initiatives de contrôle et de régulation.

Plus généralement, et dans le prolongement du rapport rendu par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) en 2015, les rapporteurs préconisent l'amélioration du suivi et de la diffusion des informations et données relatives à l'usage des CDDU, ainsi que leur partage au sein du système d'information public.

Procéder ainsi permettrait d'améliorer le pilotage, les mesures de contrôle et de limiter le recours abusif aux CDDU, ainsi que la précarité qui en résulte.



Un meilleur accompagnement des parcours professionnels des intermittents employés à l'aide de CDDU et le recours à des voies alternatives

Partant du postulat qu'il est matériellement impossible de réduire le recours aux CDDU pour une partie des secteurs d'activité concernés, les rapporteurs soulignent la nécessité d'accompagner davantage les salariés et de sécuriser leurs parcours professionnels au sein de secteurs ciblés, comme la restauration événementielle, l'animation commerciale, le déménagement ou encore la manutention portuaire.

Les rapporteurs relèvent à cet égard que les métiers exercés par les intermittents sont insuffisamment reconnus et que ce manque de visibilité leur a été préjudiciable dans le cadre de l'élaboration des mesures de soutien déployées à l'occasion de la crise sanitaire.

Ils appellent dès lors à développer et valoriser les compétences des professionnels régulièrement soumis à des périodes d'intermission, notamment en mobilisant les acteurs et les outils de la formation professionnelle. L'une de leurs recommandations suggère à ce titre une conclusion accrue – au niveau des entreprises ou des branches – d'accords de formation professionnelle en faveur des salariés intermittents.

Lors de leurs travaux, les rapporteurs ont relevé que les plus jeunes étaient davantage susceptibles de conclure un CDDU et souhaitent dès lors que leurs parcours professionnels fassent l'objet d'une sécurisation par le biais de la fidélisation, de la formation et de l'accompagnement. Concrètement, ils proposent la prolongation jusqu'à la fin de l'année 2021 de l'aide de 4000€ du plan « 1 jeune, 1 solution » pour les jeunes ayant signé un CDDU depuis 2019, tout en excluant toute nouvelle embauche à l'aide de ce type de contrat.

Les rapporteurs préconisent également le recours systématique aux alternatives aux CDDU (au premier rang desquels le CDI, mais également les contrats à durée déterminée classiques, les contrats saisonniers, ...) dès lors que l'utilisation de ce dernier ne serait pas impérative. Sur ce point, ils souhaitent souligner que de nombreux modèles plus protecteurs des salariés existent d'ores et déjà en pratique, à l'instar des entreprises de travail temporaire (Intérim), des groupements d'employeurs ou encore des sociétés coopératives.



Panorama des 19 recommandations du rapport

Mieux connaître les secteurs utilisateurs de CDDU et reconnaître les spécificités et les attentes

- 1** Amélioration du suivi et de la diffusion des données sur le contrat d'usage issues de la Déclaration sociale nominative et de son partage au sein du système d'information public. 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.
- 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
- 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.
- 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.

Répondre à l'urgence issue de la crise sanitaire

- 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.

Vers un cadrage légal des CDDU et une négociation collective centrée sur la réduction des CDDU

- 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 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.



Recourir aux modèles alternatifs aux CDDU

- 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.
- 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'oeuvre est à caractère saisonnier.
- 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.
- 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.
- 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.

Attirer, sécuriser et accompagner les nouvelles générations en tenant compte de leurs aspirations

- 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.



Reconnaître les temps d'intermission en mobilisant et en adaptant les outils de la formation professionnelle

- 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.

Ajuster le lien avec le financement du régime d'assurance-chômage et expertiser l'élargissement des financements, sous conditions de contreparties et d'évaluation

- 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.
- 13** Inclure dans le mandat de service public de l'Apec des actions en faveur des cadres signataires de contrats courts.
- 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, tels que le Plan de relance, le FNE-Formation par conventionnement avec les branches, le Plan d'investissement dans les compétences, 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, ou encore les fonds d'Action Logement.
- 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.



Agir au niveau européen et au niveau local

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



Conclusion



Dans le prolongement de notre engagement, long désormais, aux côtés des intermittents de l'emploi, nous avons conçu et abordé notre mission avec pour seule boussole la sécurisation de leurs parcours professionnels, dans le prolongement de la proposition de loi que nous avons chacun déposé au sein de nos assemblées.

Après des dizaines d'heures d'auditions, nous avons remis au gouvernement une base de travail solide visant à refonder l'utilisation des CDDU et ainsi rendre les secteurs professionnels concernés plus résilients face aux aléas de la vie.

Loin des querelles, clivages et récupérations politiques, nous nous sommes attachés à produire un travail sérieux, en toute neutralité, et au service de l'intérêt général seul.

Les recommandations que nous émettons, sont le fruit d'un travail collectif, avec nos équipes, le soutien des services de l'Etat, ainsi que l'ensemble des parties prenantes. A cet égard, le travail concerté de ces derniers mois posera les premiers jalons des pratiques de négociation que nous appelons de nos vœux dans notre rapport.

Désormais, il revient au gouvernement de se saisir de nos travaux, afin de garantir la protection sociale et professionnelle que les intermittents de l'emploi, qui ont subi plus que d'autres les effets de la crise sanitaire, sont légitimement en droit d'attendre.

Xavier IACOVELLI, sénateur des Hauts-de-Seine
Jean François MBAYE, député du Val-de-Marne



