



Focus sur le rapport í

Evaluation du contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Vincent JAOUEN et Etienne MARIE

Une mission du programme d'activité

Le CDD dit d'usage (CDDU) est un CDD très spécifique, sans limitation de durée dans le temps, sans délai de carence ni limitation pour son renouvellement, sans versement de l'indemnité de fin de contrat.

Une trentaine de secteurs économiques, où il est d'usage constant de recourir à cette forme de contrat, sont juridiquement éligibles à celui-ci, dont cinq secteurs majeurs :

- l'hôtellerie restauration,
- le spectacle enregistré,
- les services à la personne délivrés par les associations intermédiaires,
- le spectacle vivant,
- les métiers de l'événementiel et des enquêtes et sondages.

Il représente chaque année 3,7 millions d'embauche (soit 39 % des embauches du secteur tertiaire où il est concentré), 1,2 million de salariés, 126 000 ETP (chiffres 2014) . Il n'est pas équivalent à l'étranger.

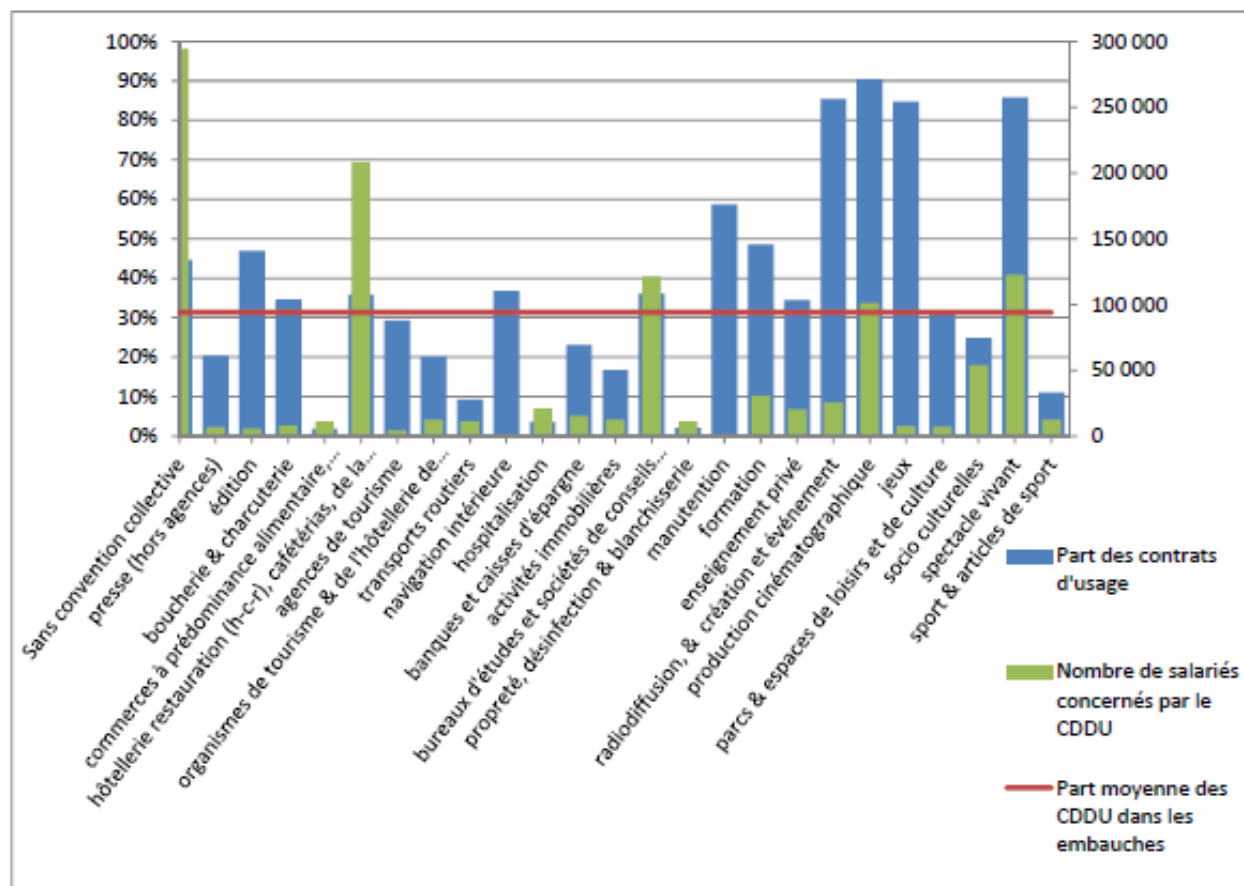
Créés par ordonnance le 5 février 1982, les CDDU n'avaient jamais fait l'objet d'une évaluation globale. L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a proposé au ministre du travail de procéder à cette évaluation dans le cadre de son programme d'activité.

Ce rapport décrit tout d'abord l'origine historique et le régime juridique du CDDU.

Il évalue ensuite celui-ci autour de deux questions clés : le champ d'application sectoriel du CDDU est-il ou reste-t-il pertinent ? le modèle socio-économique auquel les règles ont abouti est-il bien régulé ?

Compte tenu des limites relevées par cette évaluation et après s'être interrogé sur la façon dont les autres secteurs traitent les situations que le CDDU entend couvrir, le rapport propose un schéma de réforme global de ce contrat de travail.

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



Source : ACOSS – DADS 2014

La première évaluation depuis la création du CDDU en 1982

L'IGAS a, pour la première fois depuis la création du CDDU, en 1982, procédé à son évaluation générale :

- en menant une recherche historique sur les conditions de sa création ;
- en faisant une analyse exhaustive de la jurisprudence et de la doctrine ;
- en établissant la liste des secteurs éligibles et des règlements et des conventions collectives qui l'organise (cette donnée était au préalable inconnue) ;
- en mesurant sa logique socioéconomique actuelle ;
- en analysant les statistiques issues de la Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et disponibles pour la première fois en 2014 compte tenu de la (faible) cotisation spécifique d'assurance chômage attachée au CDDU.

La mission a menée une analyse intersectorielle et non une analyse pour chacun des 30 secteurs concernés, tout en s'appuyant sur de nombreux cas réels. Elle a fourni à l'administration un questionnaire d'enquête à venir pour chacun des secteurs concernés.

Le rapport est tout entier articulé autour de l'idée que le CDDU correspond à **une organisation productive où les emplois permanents sont tenus par une succession de CDD**, par exemple où l'emploi permanent d'acteur dans un théâtre est tenu par une succession de rôles donc de personnes différentes.

Mal fondé, mal respecté

À cette aune, l'IGAS a estimé que **le champ du CDDU était mal fondé à l'origine** (ex : les secteurs du déménagement, de l'enseignement-formation, des services à la personne) **et mal respecté**, car aucune liste précise des secteurs et des emplois bénéficiaires n'existe, car aucune articulation stable et compréhensible n'existe entre emploi permanent et CDDU (y compris en 30 ans de jurisprudence), car aucun mécanisme de contrôle des bénéficiaires n'existe.

Le CDDU est utilisé par les secteurs économiques éligibles pour une flexibilité maximale (un quart des CDDU de moins d'un jour, la moitié de moins d'une semaine). **Il pèse fortement sur les rémunérations.**

Il a, notamment, pour conséquence **une externalisation des périodes d'intermission, sans emploi ou avec un emploi réduit, vers le régime d'assurance chômage**, sans incitation à pérenniser l'emploi et sans mécanisme de solidarité entre entreprises ou secteurs. De la sorte, alors qu'à l'origine, c'était l'organisation productive qui conduisait au CDDU, c'est désormais la volonté de bénéficier du CDDU qui conduit à l'organisation productive (cas du spectacle). Le nombre de CDDU, leur répétitivité avec un même salarié, la réduction de la durée des CDDU ont alors fortement augmentés depuis 20 ans.

Les inconvénients sont symétriques pour les salariés : discontinuité d'emploi, faibles salaires, faible qualité d'emploi. Le CDDU n'est à cet égard pas un contrat temporaire d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes sans qualification. L'âge moyen des bénéficiaires est de 37 ans et 41% sont des cadres ou des professions intermédiaires.

Régulé ni par la loi, ni par les conventions collectives, ni par l'assurance chômage

L'IGAS a estimé par ailleurs que le CDDU n'était régulé ni par la loi (et notamment le concept d'usage constant jamais révisé, devenu sans fondement dans un monde économique très évolutif), **ni par les conventions collectives, pas plus que par l'assurance chômage.**

Enfin, l'IGAS a montré que les secteurs économiques non éligibles au CDDU utilisaient de multiples autres instruments contractuels pour traiter de l'organisation productive nécessitant une succession de CDD, au premier rang desquels l'intérim ou le recours à une prestation de service externe.

Transformer le CDDU en contrats à durées déterminées successives (' CDDS ')

L'IGAS a, en cohérence, proposé de réviser le CDDU pour le transformer en contrat à durées déterminées successives (« CDDS ») pour les emplois correspondants à une organisation productive spécifique et justifiée objectivement par des nécessités économiques où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée d'au moins une semaine.

Les conventions collectives de branche décidant de justifier le recours à ce type de contrat de travail devraient :

- réguler les conditions de travail et de rémunération des salariés ;
- organiser des parcours de carrière vers des emplois plus stables et plus complets (ex. : entreprises de travail à temps partagé, groupements d'employeurs, CDI intérimaire).

Le rapport de l'IGAS propose en cohérence d'inverser les incitations économiques actuelles :

- en supprimant toute incitation de recours aux contrats courts par l'assurance chômage ;
- en créant une incitation économique à la transformation des CDDS en emplois plus permanents et plus complets.

Le rapport pose enfin, comme de nombreux autres, la question de l'équitable mutualisation économique de l'assurance chômage entre secteurs économiques et entreprises.

Une occasion de réfléchir *in vivo* à l'articulation entre droit du travail et convention collective

Le rapport sur le CDDU a été une occasion de réfléchir *in vivo* à l'articulation entre droit du travail et convention collective. Avec le CDDU, on est dans la situation d'un texte législatif laconique et obscur, sans finalité ni principes et une délégation quasi-totale à la négociation collective de branche, sans points obligés de régulation.

Le rapport de l'IGAS plaide pour un texte législatif clair, fixant la finalité du CDDS, ses principes et les points de régulation obligatoire de la négociation collective de branche et ensuite la pleine responsabilité de celle-ci y compris dans l'application réelle par les entreprises des règles retenues.

> Lire le rapport : <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article548>

