

**LA TAXATION DES CDD : UNE ARME (TRES)
LEGERE POUR LUTTER CONTRE LA PRECARITE DE
L'EMPLOI**

Claire Blondet

Billet du CEP

Avril 2013

La taxation des CDD : une arme (très) légère pour lutter contre la précarité de l'emploi Examen de l'article 4 de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi (article 7 du projet de loi éponyme)

Pendant la campagne présidentielle, le candidat François Hollande s'était engagé : « *Je lutterai contre la précarité qui frappe avant tout les jeunes, les femmes et les salariés les moins qualifiés : à cette fin, j'augmenterai les cotisations chômage sur les entreprises qui abusent des emplois précaires.* »¹

La lutte contre la précarité de l'emploi fut bien à l'ordre du jour de la Grande conférence sociale organisée dès juillet 2012, trouvant sa traduction dans la feuille de route sociale qui invita les acteurs sociaux à négocier sur la sécurisation de l'emploi. Le document d'orientation censé cadrer cette négociation, leur demandait notamment de « *trouver des leviers pour que le CDI demeure ou redevienne la forme normale d'embauche, notamment en prenant en considération les coûts induits par les différentes formes de contrats, et en en tirant les conséquences sur la modulation des taux de cotisation, qui aura ensuite vocation à être déclinée dans la convention d'assurance chômage.* »²

Un compromis entre organisations patronales et organisations syndicales (du moins trois d'entre elles) fut trouvé dans la douleur et aboutit à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013.

Cet article prévoit la majoration de la cotisation chômage pour certains contrats à durée déterminée (CDD). Il est compris dans le titre I de l'ANI « Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels » (censé représenter la « balance positive » pour les salariés de cet accord dit « donnant-donnant »).

Aujourd'hui, le taux de cotisation patronale à l'assurance chômage est fixé à 4% pour les CDD comme pour les CDI. L'accord prévoit une majoration de cotisation pour les CDD de moins de 3 mois :

- + 3% pour les CDD de moins d'un mois, soit un taux à 7%
- + 1,5% pour les CDD de 1 à 3 mois, soit un taux à 5,5%
- + 0,5% pour les CDD d'usage de moins de 3 mois, soit un taux à 4,5%

La cotisation restera inchangée pour certains types de CDD : remplacement d'un salarié en cas d'absence ; emplois à caractère saisonnier ; remplacement du dirigeant d'entreprise ou d'un agriculteur non salarié.

La majoration ne s'appliquera pas en cas d'embauche du salarié en CDI à l'issue du CDD.

Alors que la question des CDD avait cristallisé l'attention en fin de négociation, le patronat ne « lâchant » que lors de la dernière séance du 11 janvier, la CFDT en faisant un point dur pour emporter sa signature, elle semble aujourd'hui passer au second plan alors que le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, visant à transposer l'ANI, est en cours de discussion au Parlement³.

¹ Engagement n°24, Projet de François Hollande, « Le changement c'est maintenant. Mes 60 engagements pour la France », janvier 2012.

² Document d'orientation, Négociation nationale interprofessionnelle pour une meilleure sécurisation de l'emploi, 7 septembre 2012, p. 3.

³ Le projet de loi a été déposé le 6 mars dans le cadre d'une procédure accélérée. Les discussions en séance publique ont eu lieu à l'Assemblée nationale du 2 au 9 avril. Elles doivent débiter le 17 avril au Sénat.

Article 7 du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi

Après discussion en séance publique à l'Assemblée nationale le 6 avril 2013 :

I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

« Les taux mentionnés au deuxième alinéa doivent être fixés de sorte que le produit des contributions ne soit pas diminué. »

II (nouveau). – Avant le 1er juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

L'article 4 de l'ANI est repris dans l'article 7 du projet de loi, au chapitre II qui vise à « lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », et comprend deux autres articles, sur les droits rechargeables à l'assurance chômage et sur le temps partiel.⁴

Le projet de loi ne définit pas les contours précis de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage. Il en pose le principe afin de permettre aux acteurs sociaux de pouvoir introduire dans la convention d'assurance chômage. L'ANI prévoit en effet qu'un avenant à cette convention soit négocié avant le 1er juillet 2013 afin de mettre en œuvre cette modulation⁵.

L'article 7 introduit deux nouveautés : les modulations ne doivent pas entraîner une diminution des recettes de l'assurance chômage (les majorations doivent compenser les

exonérations) et une clause de revoyure d'ici deux ans afin que le Parlement puisse évaluer les effets de cette mesure et l'ajuster au besoin.

Quels seront les effets de cette mesure sur la précarité de l'emploi ? C'est ce que nous allons tenter d'évaluer après un bref rappel sur la réalité de l'emploi précaire en France.

1. L'emploi précaire et la dualisation du marché du travail

Les CDD visés par l'article 4 de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi (article 7 du projet de loi éponyme) ne représentent qu'une partie des CDD, ces derniers ne formant eux-mêmes qu'une part de l'univers de la précarité de l'emploi. Beaucoup d'économistes et de sociologues estiment que le type de contrat n'est pas le seul élément pour apprécier la précarité de l'emploi. Cette dernière correspondrait à une notion plus étendue, comprenant par exemple le fait de ne pas pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. Sont alors également considérées en emploi précaire les personnes à temps partiel ou en sous-emploi, ainsi que celles en CDI qui risquent d'être licenciées. Il faut aussi y ajouter les stagiaires et les intermittents.

Par ailleurs, dans les emplois à statut précaire, il convient d'ajouter aux CDD l'intérim et l'apprentissage, tous deux non concernés par la mesure.

La part minoritaire des emplois précaires dans l'emploi total

La grande majorité des salariés en poste sont en CDI : 86,5% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Les formes d'emploi précaires sont moins courantes : les contrats à durée

⁴ Articles dont nous ne parlerons pas dans ce billet, consacré exclusivement à l'article 4 de l'ANI (= article 7 du projet de loi).

⁵ Cet avenant sera donc négocié avant la renégociation complète de la convention d'assurance chômage qui arrive à échéance au 31 décembre 2013.

déterminée concernant 9,5% de la population salariée en emploi, l'intérim 2,4% et l'apprentissage 1,6%.

Tableau 1 : Statut d'emploi des salariés en 2011

	Effectif total (milliers)	Répartition (%)			
		Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans
Intérimaires	543	2,4	1,6	3,2	7,3
Apprentis	371	1,6	1,1	2,1	16,1
Contrats à durée déterminée	2 169	9,5	11,3	7,8	27,7
Contrats à durée indéterminée	19 692	86,5	86,0	86,9	48,8
Ensemble salariés	22 775	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : actifs occupés de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine.

Source : Insee, Enquête Emploi 2011

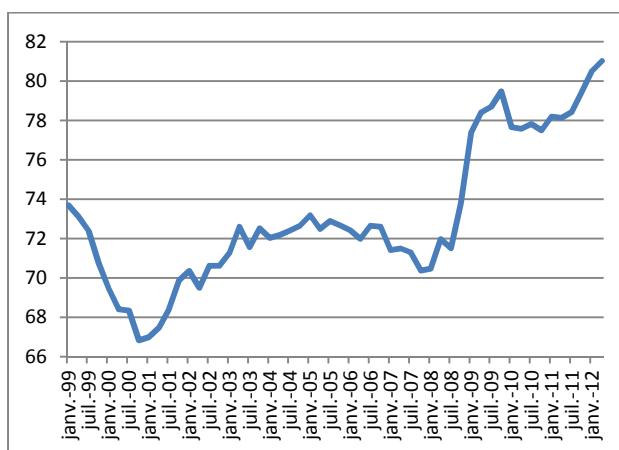
Les femmes sont plus souvent employées avec des contrats à durée déterminée que les hommes. Les jeunes également : en 2011, plus d'un salarié âgé de 15 à 24 ans sur trois (35%) occupe un emploi temporaire (intérim ou CDD) alors que seulement 11,9% des salariés sont concernés en moyenne.

Même si les CDD et l'intérim restent peu courants dans la classe d'âge 55-64 ans (6,6% en 2011), ils progressent (+ 1,4 point depuis 2005), particulièrement chez les 60-64 ans (+ 2,7 points, soit 10,1% des emplois salariés en 2011).⁶

La part majoritaire des emplois précaires dans les flux d'embauche

Si la grande majorité des salariés en poste sont en CDI, 3 embauches sur 4 se font en CDD (hors intérim).

Graphique 1 : Part des CDD dans les embauches



Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.

Source : DARES, DMMO-EMMO.

⁶ INSEE Première, « Une photographie du marché du travail en 2011 », n°1415, septembre 2012.

La répartition de l'emploi stable et de l'emploi précaire est en effet très différente lorsqu'on observe les flux d'embauches, qui comptent à l'inverse une majorité de CDD : sur 20,7 millions d'embauches hors intérim enregistrées en 2011, à peine 16 % concernent des CDI. La proportion est encore plus faible si l'on intègre les 18,6 millions d'embauches en mission d'intérim⁷.

Entre le dernier trimestre 2011 et le dernier trimestre 2012, l'Acoss constate que les embauches de plus d'un mois (CDD de plus d'un mois et CDI) poursuivent leur baisse du fait d'une baisse significative des embauches en CDI (- 10,5%) et dans une moindre mesure de celles en CDD de plus d'un mois (- 3,4%). À l'inverse, les déclarations d'embauche de moins d'un mois continuent de croître (+ 7,7%)⁸.

La hausse spectaculaire des CDD de moins d'un mois

Entre 2000 et 2010, le nombre total de déclarations d'embauche (hors intérim) a progressé de 41,7 %. Cette hausse est tirée par la forte croissance des contrats de moins d'un mois (+ 88,1 %) et notamment celle des CDD de moins d'une semaine (+ 120,2 %). A contrario, les embauches en CDI diminuent de 6,6 % sur dix ans⁹.

Tableau 2 : Répartition des déclarations d'embauche en 2010 selon le type et la durée du contrat et évolution par rapport à 2000

	Nombre de déclarations d'embauches (en milliers)	Part dans le total des DUE hors intérim (en %)	Evolution (en %)
	2010	2010	2010 / 2000
DUE hors intérim	19 384	100,0	+ 41,7
CDD de moins d'un mois	12 427	64,1	+ 88,1
<i>CDD ≤ 1 semaine</i>	8 947	46,2	+ 120,2
<i>CDD 1 semaine à 1 mois</i>	3 480	18	+ 36,8
CDD de 1 mois à 3 mois	1 540	7,9	+ 0,7
CDD ≥ 3 mois	2 364	12,2	+ 3,8
CDI	3 053	15,7	- 6,6
DUE intérim	17 414		+ 33,1
Total DUE	36 798		+ 37,5

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : Acoss-Urssaf.

Historiquement, l'explosion du recours au CDD se situe au milieu des années 1980 : la part des CDD et des contrats saisonniers dans l'emploi total est ainsi passée de 3,6% en 1984 à 6,2% en 1989 puis à 8,1% en 1997¹⁰. Depuis le milieu des années 1990, la proportion globale des CDD est relativement

⁷ AcossStat, « Les salariés du secteur privé en 2011 », Etude, n°162, décembre 2012.

⁸ AcossStat, « Baisse modérée des embauches de plus d'un mois au quatrième trimestre 2012 », Conjoncture, n°166, janvier 2013.

⁹ Acoss Stat, « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », Etude, n°143, décembre 2011.

¹⁰ Source Insee, enquêtes emploi.

stable mais on constate une très forte croissance des contrats de moins d'un mois et notamment des CDD de moins d'une semaine. Ce raccourcissement de la durée des contrats semble propre à un nombre limité de secteurs où le turn-over est particulièrement élevé tant sur des contrats précaires, souvent très courts, que sur des CDI rompus rapidement. C'est pourquoi, plus que d'un accroissement de la précarité des contrats de travail, on parle d'un approfondissement de la dualisation du marché du travail.

C'est bien à cause de ce constat de segmentation accrue du marché du travail, avec d'un côté la stabilité et les CDI et de l'autre, la précarité et l'instabilité des contrats atypiques, que les acteurs sociaux se sont penchés sur la question de la modulation des taux de cotisation d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat.

2. Un effet attendu limité de la majoration des cotisations envisagée

Pour appliquer la majoration des cotisations, l'ANI opère deux distinctions dans les CDD : d'une part selon leur durée (inférieur à 1 mois, entre 1 et 3 mois, supérieur à 3 mois) et d'autre part selon leur « nature » (notamment entre les CDD « ordinaires » de droit commun et les CDD « d'usage », qui bénéficient d'un régime dérogatoire).

On comprend aisément l'utilité de la distinction selon la durée des CDD, puisque l'objectif affiché est précisément de lutter contre l'explosion des contrats courts. Mais pourquoi avoir opéré une différenciation entre CDD « ordinaires » et CDD « d'usage », et faire bénéficier ces derniers d'une surcotisation beaucoup plus faible (+0,5% au lieu de +3%) ?

L'estimation du volume de CDD concernés est un exercice délicat qui ne peut se faire que grâce aux données sur les flux d'emploi détaillant les durées de CDD.

Qu'est-ce qu'un CDD d'usage ?

Une ordonnance de 1982 a reconnu la possibilité de conclure des CDD dérogeant au droit commun pour les « *emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* » [L. 1242-2 (3°)].

Ces « CDD d'usage » sont exonérés du versement de l'indemnité de précarité (10% des salaires versés), du délai de carence entre deux contrats sur un même poste et de la limitation du nombre de renouvellement.

Près d'une trentaine de secteurs sont concernés définis pour moitié par voie législative et pour moitié par voie conventionnelle. Ils couvrent un peu plus de deux millions de salariés.

Par ailleurs, les sources disponibles ne détaillent pas les CDD selon leur nature. Il n'est donc pas possible d'évaluer l'exemption de surcotisation dont bénéficient les CDD saisonniers et les CDD pour remplacement d'un salarié absent. Concernant la différence de cotisation entre CDD « ordinaire » et CDD « d'usage », on ne peut procéder que par hypothèse.

Selon une première lecture des données fournies par l'Acoss (cf. tableau 2 p. 4), on peut estimer que 64,1% des CDD seraient concernés par la majoration de la cotisation chômage à 7% (surcotisation de 3% pour les CDD de moins d'un mois). Et 7,9% le seraient par la majoration à 5,5% (surcotisation de 1,5% pour les CDD entre 1 et 3 mois). Ces estimations ne tiennent pas compte des cas de cotisation inchangée, notamment en cas de remplacement d'un salarié absent, ou d'embauche du salarié en CDI à l'issue du CDD, qu'il faudrait défalquer.

En réalité, les volumes de CDD concernés par la majoration à 7% seront beaucoup plus faibles, car plus de la moitié des CDD de moins d'un mois sont des CDD d'usage. Or, l'article 4 prévoit pour ces derniers une majoration de cotisation plus faible (4,5%, soit une surcotisation de 0,5%).

En effet, l'analyse fine par secteur d'activité permet de mettre en évidence la forte concentration des embauches de moins d'un mois dans les secteurs concernés par le CDD d'usage. Ceux-ci recouvrent à eux seuls 57% des contrats de moins d'un mois alors qu'ils ne représentent que 12% de l'emploi total. La forte progression des contrats courts, en particulier de moins d'une semaine, à partir de 2003 s'est concentrée dans les secteurs concernés par les CDD d'usage. Ils ont contribué à hauteur de 65% de leur progression entre 2000 et 2010. Le recours plus intensif des entreprises à des contrats de courte durée pourrait ainsi s'expliquer en grande partie par l'essor des contrats d'usage.

Tableau 3 : Évolution des CDD de moins d'un mois par secteur d'activité¹¹

Secteurs	Emploi salarié fin 2010	CDD de moins d'un mois 2010		Evolution 2010 / 2000		
	Niveau en %	Niveau en %	Part dans le total DUE du secteur en %	Emploi en %	CDD de moins d'un mois en %	Contribution du secteur à l'évolution totale des CDD de moins d'un mois en points
Spectacles, action culturelle	0,5	14	96	25,3	175,4	19,1
Restauration	4,1	9,5	58	27,5	147,3	12
Activités des agences de publicité	0,5	4,8	87	-3,6	298,1	7,7
Hôtellerie	1,4	7,8	79	8,3	67,3	6,7
Production cinématographique	0,4	7,4	95	6,9	62,1	6,1
Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a	0,6	2	84	46,4	161	2,6
Enseignement	1,8	1,6	47	17,1	139,7	2
Activités sportives, récréatives et de loisirs	0,8	1,7	64	30,1	107,9	1,9
Organisations de foires, salons professionnels et congrès	0,1	1,1	93	12,9	236,8	1,6
Aide à domicile	1,3	0,9	57	128,7	253,8	1,4
Activités d'enquête et de sondage	0,1	1,1	88	-4,7	123,9	1,3
Associations intermédiaires	0,1	1,6	80	33,1	42,8	1
Audiovisuel	0,2	1,5	95	8,3	41,5	1
Déménagement	0,1	0,9	94	-14,2	31,9	0,4
Manutention portuaire	0	0,4	96	-15,6	39,6	0,2
Jeux	0,1	0,5	88	20,5	9,3	0,1
Sous total des secteurs concernés par le CDD d'usage	12,2	56,8	79	26	116,2	65,2
Hébergement médico-social	2,6	6,6	85	43,2	337,8	10,8
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	9,9	6,6	52	13,8	91,8	6,8
Activités pour la santé humaine	3,2	3,9	71	18,4	132,4	4,7
Services relatifs aux bâtiments	3,2	3,6	64	21,3	88,8	3,6
Administration publique	1,1	2,6	51	-10,1	124,5	3
Activités liées à l'emploi	0,3	3,1	85	33,1	62,6	2,5
Activités des sièges sociaux	1,8	1,8	59	19,4	172,1	2,4
Enquêtes et sécurité	0,9	1,6	59	27,9	139,6	2
Autres	64,9	13,5	36	-0,5	-3,6	-1,1
Total	100	100	64	6	88,1	100

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : Acoess-Urssaf.

Une analyse au niveau des personnes embauchées confirme cette hypothèse en montrant la forte récurrence des embauches en contrat de courte durée dans certains secteurs, notamment ceux

¹¹ Les secteurs concernés par le CDD d'usage sont ceux définis par le décret D. 1242-1 ou qui font l'objet d'une convention collective autorisant la conclusion de ce type de contrat. Le décret D. 1242-1 ne faisant pas explicitement référence à une nomenclature d'activités, l'Acoess présente dans ces données un classement non exhaustif issu d'un travail de rapprochement entre les secteurs de la NACE et les activités mentionnées dans le décret ou dans l'une des conventions collectives identifiées.

concernés par les contrats d'usage. Ainsi, à peine plus de 2 % des personnes embauchées concentrent près d'un tiers des déclarations d'embauche hors intérim¹².

L'Acoss explique la progression des CDD d'usage par une évolution jurisprudentielle qui a contribué à réduire le risque de requalification de ces contrats en CDI : en effet, dans plusieurs arrêts rendus en 2003, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que le juge n'avait plus à vérifier le caractère par nature temporaire de l'emploi dès lors que l'entreprise appartenait bien à l'un des secteurs habilités à recourir aux CDD d'usage et qu'il s'agissait bien d'un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI.

Les premiers chiffrages officiels, fragiles et approximatifs selon leurs propres auteurs, évaluent la majoration de la cotisation d'assurance chômage de 150 à 200 millions d'euros par an pour ceux réalisés dans le cadre de l'étude d'impact du projet de loi¹³ et de 130 à 150 millions d'euros pour ceux réalisés par les services de l'Unedic¹⁴.

Grâce à l'estimation du nombre de CDD « ordinaires » et de CDD « d'usage », on considère que la surcotisation moyenne est de 1,47 point sur l'ensemble des CDD de moins d'un mois et de 1,19 point pour les CDD de 1 à 3 mois.

Tableau 4 : Estimation des barèmes moyens de surcotisation à l'assurance chômage pour les CDD

Durée des CDD	Barème		
	Total (moyenne)	dont CDD ordinaires	dont CDD d'usage
< 1 mois	1,47%	3,0%	0,5%
1 à 3 mois	1,19%	1,5%	0,5%
CDD toute durée	0,32%	0,41%	0,16%

Source : Etude d'impact, p. 98 - Acoss, DPAE 2011

3. L'intérim, grand gagnant de la taxation des CDD ?

L'intérim n'est pas concerné par ce dispositif mais est invité à trouver un accord d'ici juillet 2013 concernant le « CDI intérimaire » et le travail à temps partiel dans la branche du travail temporaire.

Les grands principes du « CDI intérimaire » ont été discutés vendredi 5 avril par les syndicats et le patronat de la branche, réunis pour une deuxième séance de négociation : pas de caractère automatique, CDI de droit commun (avec des adaptations restant à définir), rémunération au moins égale à celle perçue par un salarié de même qualification de l'entreprise, prise en charge des périodes inter-contrats par les agences d'intérim.

Le Prisme (syndicat patronal de l'intérim) ne cache pas qu'il s'agirait de capter la frange des intérimaires les plus qualifiés, disputés entre agences, soit quelques dizaines de milliers de personnes

¹² Acoss Stat, op. cit., décembre 2011.

¹³ Projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, Etude d'impact, 5 mars 2013, pp. 97-99. Évaluation réalisée à partir de deux sources : les Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) de l'Acoss et l'évaluation des salaires moyens des CDD dans les DADS.

¹⁴ Note de l'Unedic présentée aux membres du bureau du régime d'assurance chômage le 28 février 2013, citée dans une dépêche AEF du 1er mars 2013.

(sur un effectif de 508.000 fin 2012) et propose donc que ce soit les agences qui choisissent les intérimaires accessibles au CDI. Il espère aboutir d'ici fin juin.

Certains estiment que l'intérim est le grand gagnant de cette négociation : le secteur évite la majoration des cotisations ; il devient une solution moins coûteuse que certains CDD ; la création d'un CDI intérimaire répond à une ancienne revendication du Prisme.

4. L'exonération des jeunes embauchés en CDI : du donnant-donnant au carré ?

L'article 4 de l'ANI est un accord donnant-donnant à lui tout seul. En effet, en échange de la surcotisation d'une partie des CDD courts, est prévue l'exonération des cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés), pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

Le chiffrage de cette mesure est lui aussi hasardeux. Dans l'étude d'impact, il est question d'une perte de recettes estimée de 150 à 200 millions d'euros¹⁵.

Les services de l'Unedic estiment de leur côté que cette exonération conduirait à une perte de recette d'environ 120 à 160 millions d'euros¹⁶.

L'étude d'impact termine ces chiffrages par une conclusion de bon aloi : « Au total, ces deux mesures s'équilibrant, l'impact sur le solde financier de l'assurance chômage devrait être globalement neutre ». Les chiffrages respectifs des impacts de la taxation des CDD et de l'exonération des CDI sont cependant très fragiles.

Ce qui est certain par contre, c'est que les deux mesures (bonus et malus) ne concerneront pas les mêmes secteurs et entreprises : il y aura certainement des perdants et des gagnants.

Conclusion : une arme bien légère pour lutter contre la précarité de l'emploi

Selon les spécialistes, aucun chiffrage réalisé aujourd'hui n'est solide, étant donné que nous ne disposons pas d'indicateurs pour évaluer cette mesure : pas de moyen d'identifier les CDD exclus de la mesure (saisonniers, remplacement), hypothèses à affiner concernant les CDD d'usage, pas d'information lorsque les CDD sont prolongés. L'application de la mesure posera le problème de révisions permanentes : par exemple dans le cas d'un CDD de moins d'un mois (taux à 7%), prolongé à un CDD de moins de trois mois (taux à 5%), et finalement embauché en CDI (pas de surcotisation, on repasse à un taux à 4%). Autant dire qu'il risque d'y avoir quelques « couacs » et qu'il faudra un certain temps avant de pouvoir disposer de données fiables pour évaluer le dispositif. Certains parlent d'usine à gaz pour un impact minime.

Si l'objectif est d'arrêter l'explosion des contrats courts et très courts, cette mesure risque de ne pas suffire. La majoration de 0,5 point des CDD d'usage de moins de 3 mois ne sera pas très dissuasive

¹⁵ Toutefois, il faut accroître cette enveloppe de l'ordre de 20% si l'on prend en compte le fait que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une exonération sur 4 mois (3 mois pour les autres entreprises).

¹⁶ Note de l'Unedic, *op. cit.*

alors qu'ils expliquent la forte progression sur les dix dernières années des contrats courts et très courts suite à une évolution de la jurisprudence en 2003 facilitant leur utilisation et à l'extension des secteurs autorisés par la loi à recourir à ce type de contrat.

L'exclusion de l'intérim, ainsi qu'un barème moyen de surcotisation de 0,32% attendu pour l'ensemble des CDD (toutes durées confondues), limitent les effets de cette mesure pour combattre la précarité de l'emploi.

Une racine du mal est clairement identifiée avec les CDD d'usage. Ils ont été épargnés par l'ANI alors que c'est précisément de leur côté qu'il fallait agir si l'on voulait stopper l'explosion des contrats courts.

Les défenseurs du projet de loi parlent de « brèche ouverte » et espèrent que demain il sera possible d'aller plus loin¹⁷. La négociation à venir des conventions d'assurance chômage, dont dépend la fixation pratique et l'évolution de cette modulation le dira.

Pour l'instant, cela ressemble plutôt à une occasion manquée.

¹⁷ Jérôme Guedj, député socialiste à l'Assemblée nationale lors de la séance du 6 avril 2013 : « c'est une brèche qui a été ouverte. Cela veut dire que demain il sera possible, en tenant compte des premiers résultats obtenus, d'aller plus loin, car il faudra inmanquablement aller plus loin pour que cette modulation devienne pleinement, totalement et irrémédiablement dissuasive. »