

Première Synthèses Informations

DU CONTRAT NOUVELLES EMPLOI AU CDI

Fin 2007, de l'ordre de 200 000 personnes travaillaient sous contrat nouvelles embauches (CNE) dans une entreprise ou association de moins de 20 salariés. La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a abrogé le CNE et requalifié les contrats existants en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI).

Près d'un salarié sur trois embauchés en CNE à l'automne 2005 travaillait encore dans la même entreprise en novembre 2007, soit juste après la période de consolidation de deux ans. Son contrat présentait alors les mêmes caractéristiques que le CDI de droit commun. Seuls 3 % avaient vu leur contrat transformé avant la fin de la période de consolidation. Deux salariés sur trois avaient quitté l'entreprise au cours de ces deux ans.

Les salariés recrutés en CNE sont restés plus longtemps dans l'entreprise que ceux recrutés en contrat à durée déterminée (CDD), mais moins longtemps que ceux embauchés en CDI. Les départs à l'initiative de l'employeur ont été, en effet, deux fois plus nombreux pour les CNE que pour les CDI : deux sur dix pour les salariés embauchés en CNE, contre un sur dix pour ceux recrutés en CDI. Les démissions ont, en revanche, été aussi fréquentes pour les deux contrats : près de quatre salariés sur dix embauchés en octobre 2005 en CDI, comme en CNE, avaient démissionné dans les deux ans suivant leur embauche.

Près d'une fois sur deux, les salariés recrutés en octobre 2005 en CDI ou en CNE et ayant quitté l'entreprise n'ont pas été remplacés. Lorsqu'il s'est agi de remplacer des salariés embauchés en CNE ou en CDD, l'employeur a eu moins souvent recours au CNE au cours de la deuxième année suivant l'embauche qu'au cours de la première.

Le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place à partir d'août 2005 pour les entreprises ou associations comptant au plus vingt salariés. Il se différencie d'un CDI classique par l'existence d'une période de deux ans, dite période de consolidation, pendant laquelle l'employeur peut rompre le contrat sans motiver sa décision et le salarié peut démissionner à tout moment sans préavis. Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit verser au salarié une indemnité de 8 % de l'ensemble des salaires perçus et une allocation chômage spécifique d'un mois est prévue lorsque le contrat a duré au minimum quatre mois. L'article 9 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a abrogé le contrat nouvelles embauches et requalifié les CNE existants en CDI (encadré 1).

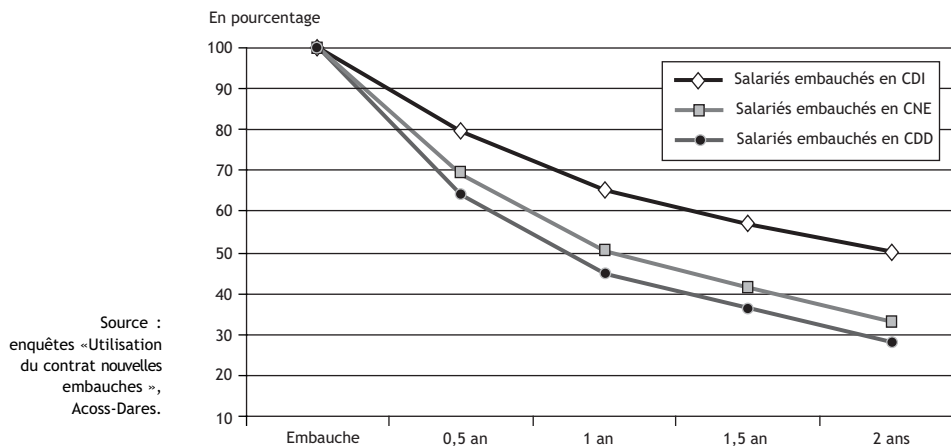
D'après les estimations tirées des enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (Acemo) de la Dares et de l'enquête Emploi de l'Insee, le nombre de salariés en CNE s'établissait aux alentours de 200 000 fin 2007. Après avoir atteint un sommet au 3^{ème} trimestre 2007, ce nombre a commencé à se replier au 4^{ème} trimestre 2007 avant de diminuer plus nettement au 1^{er} trimestre 2008 (encadré 3).

Cette étude présente les résultats de la troisième enquête réalisée par la Dares auprès de chefs d'entreprises ou d'associations de moins de 20 salariés ayant embauché en octobre 2005 et en mai 2006 en CNE, CDI, intérim et CDD de plus d'un mois (1). Cette enquête faisait suite à celles du printemps 2006 [1] et de l'automne 2006 [2]. Réalisée en novembre 2007, cette dernière enquête visait à prolonger la connaissance du devenir des salariés deux ans

(1) Les résultats concernant l'intérim feront l'objet d'une publication ultérieure.



Graphique 1
Évolution du taux de maintien dans l'entreprise dans les deux ans suivant l'embauche en octobre 2005

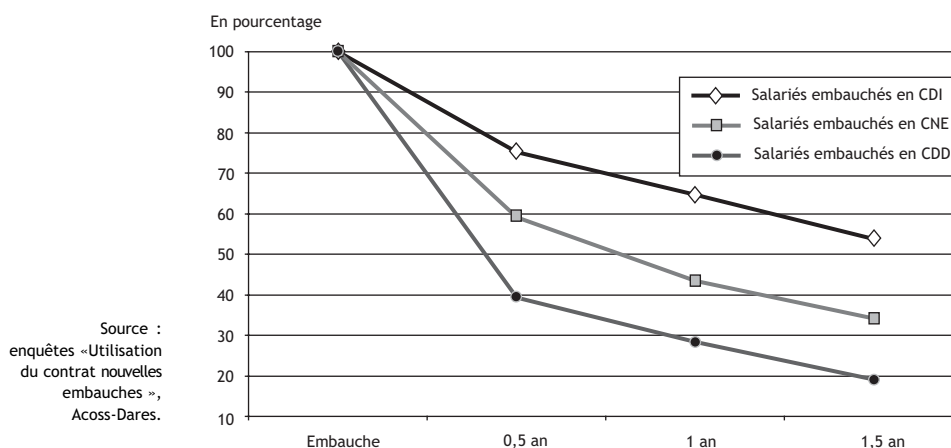


Lecture : un an après leur embauche, 45 % des salariés recrutés en CDD en octobre 2005 sont encore présents dans l'entreprise contre 50 % des salariés recrutés en CNE et 65 % de ceux embauchés en CDI.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en octobre 2005 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.



Graphique 2
Évolution du taux de maintien dans l'entreprise dans les dix-huit mois suivant l'embauche en mai 2006



Lecture : un an après leur embauche, 28 % des salariés recrutés en CDD en mai 2006 sont encore présents dans l'entreprise contre 43 % des salariés recrutés en CNE et 65 % de ceux embauchés en CDI.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en mai 2006 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

après leur embauche pour les salariés recrutés en octobre 2005 et dix-huit mois après pour ceux recrutés en mai 2006 (encadré 2).

Un maintien dans l'entreprise plus long en CNE qu'en CDD, mais moins qu'en CDI

Un tiers des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 travaille encore dans l'entreprise en novembre 2007, soit juste après la fin de la période de consolidation de deux ans (graphique 1). Un petit nombre

d'entre eux ont vu leur contrat transformé avant la fin de la période de consolidation (3 %). Le contrat des autres salariés restant dans l'entreprise en CNE présente alors les mêmes caractéristiques qu'un CDI de droit commun. Ce taux de maintien dans l'entreprise des salariés embauchés en CNE se situe entre celui des salariés recrutés en CDI, plus élevé, et celui des salariés embauchés en CDD, un peu plus faible. Un salarié sur deux embauché en CDI en octobre 2005 travaille toujours dans l'entreprise deux ans après.

Des durées d'emploi en CNE plus longues dans l'industrie et les entreprises de plus de cinq salariés

C'est seulement le cas de 28 % des salariés recrutés en CDD. Parmi ceux-ci, un tiers s'est vu proposer un CDI ou un CNE à l'issue de son contrat tandis que deux tiers y travaillent toujours avec un CDD.

Après 18 mois, les salariés embauchés en CNE en mai 2006 ne sont plus qu'un tiers à être toujours dans l'entreprise en novembre 2007 (graphique 2). Au même horizon de 18 mois, les salariés embauchés en CNE en octobre 2005 étaient encore quatre sur dix à travailler dans l'entreprise. Plus de la moitié des salariés recrutés en CDI sont toujours présents dans l'entreprise 18 mois après leur embauche, qu'ils aient été recrutés en octobre 2005 ou en mai 2006.

Le taux de maintien dans l'entreprise des salariés embauchés en CDD dépend nettement du mois d'embauche : un salarié sur cinq embauché en CDD en mai 2006 est toujours présent dans l'entreprise un an et demi après, contre plus d'un salarié sur trois embauché en octobre 2005. Les caractéristiques des CDD, variables selon le mois d'embauche, expliquent en partie cette différence. En octobre 2005, les embauches en contrats aidés à durée déterminée sont nombreuses (2), représentant trois embauches en CDD sur dix, contre moins d'une sur dix en mai 2006 (tableau 1). Or, la durée des CDD aidés est supérieure à la durée prévue des autres CDD. Pour les embauches d'octobre 2005, quatre CDD aidés sur dix ont une durée prévue d'au moins un an (3), contre moins d'un sur dix pour les CDD non aidés. De plus, les CDD hors contrats aidés, signés en octo-

(2) Contrats d'apprentissage, de professionnalisation, contrats initiative emploi, contrats d'insertion - revenu minimum d'activité.

(3) En particulier, les contrats d'apprentissage représentent 12 % des embauches en CDD d'octobre 2005 tandis qu'il n'y a pratiquement pas d'embauches d'apprentis en mai 2006. La durée de ces contrats est au minimum d'un an, supérieure à celle des autres contrats aidés.

bre 2005, ont en moyenne une durée prévue supérieure à ceux signés en mai 2006 (39 % ont une durée prévue de plus de six mois en octobre 2005 contre 22 % en mai 2006).

Ces différences dans les durées prévues des CDD expliquent que le positionnement relatif du CNE par rapport aux autres contrats diffère selon le mois d'embauche. Pour les embauches d'octobre 2005, caractérisées par des durées de CDD longues, la chronique des taux de maintien des salariés en CNE dans l'entreprise est assez proche de celle des salariés en CDD. En revanche, pour les embauches de mai 2006, les durées prévues des CDD étant plus courtes, le CNE apparaît davantage comme un contrat intermédiaire entre le CDI et le CDD en termes de maintien dans l'entreprise.

Quels que soient le type de contrat et la date d'embauche, les ruptures ont davantage lieu au cours des premiers mois suivant l'embauche. Par exemple, un salarié embauché en CNE en octobre 2005 sur deux a quitté l'entreprise avant octobre 2006, alors que parmi ceux encore présents au bout d'un an, seul un sur trois a quitté l'entreprise avant octobre 2007. De même, une personne sur trois embauchée en CDI en octobre 2005 a quitté l'entreprise avant un an et parmi celles qui restent à cet horizon, une sur quatre a quitté l'entreprise en octobre 2007 (graphiques 1 et 2).

Tableau 1
Caractéristiques des CDD de plus d'un mois d'octobre 2005 et mai 2006

En pourcentage

	Embauches d'octobre 2005	Embauches de mai 2006
Types de contrats		
CDD non aidé	70	93
Contrat aidé sous CDD	30	7
dont :		
<i>apprentis</i>	12	0
<i>contrats de professionnalisation</i>	6	1
<i>contrats initiative emploi</i>	4	1
<i>autres (CI-RMA,...)</i>	8	5
Ensemble	100	100
Durées déclarées des CDD non aidés		
Moins de 3 mois	30	31
De 3 mois à moins de 6 mois	31	47
De 6 mois à moins d'un an	33	19
1 an et plus	6	3
Ensemble	100	100

Source :
enquêtes
« Utilisation du
contrat nouvelles
embauches »,
Acosss-Dares.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en octobre 2005 et mai 2006 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Tableau 2

Taux de maintien dans l'entreprise ou l'association, selon le type de contrat deux ans après l'embauche d'octobre 2005

	CDD			CNE			CDI		
	Répartition (en %)	Taux de maintien (en %)	Écart par rapport à la référence (0,20)	Répartition (en %)	Taux de maintien (en %)	Écart par rapport à la référence (0,25)	Répartition (en %)	Taux de maintien (en %)	Écart par rapport à la référence (0,42)
Activité l'année passée en croissance forte ou modérée	43	29	ns	57	35	+ 0,05	59	50	ns
Activité l'année passée en baisse ou stable	57	28	référence	43	30	référence	41	51	référence
BTP	18	22	ns	19	33	ns	15	49	ns
Industrie	11	28	ns	11	40	+ 0,06	10	46	ns
Tertiaire	71	30	référence	69	32	référence	75	51	référence
Entreprise de moins de 5 salariés	44	26	ns	43	29	-0,06	43	55	ns
Entreprise de 5 à 9 salariés	23	31	référence	20	38	référence	21	49	référence
Entreprise de 10 à 19 salariés	33	30	ns	37	36	ns	36	47	ns
Salarié ayant déjà travaillé dans l'entreprise avant son embauche	21	31	ns	20	41	+ 0,13	21	65	+0,25
Salarié n'ayant pas travaillé dans l'entreprise avant son embauche	79	28	référence	80	31	référence	79	47	référence
Salarié de moins de 26 ans	50	26	ns	42	34	ns	38	43	-0,14
Salarié de 26 à 40 ans	29	30	référence	39	30	référence	40	54	référence
Salarié de plus de 40 ans	21	32	ns	18	37	ns	22	56	ns
Homme	51	25	référence	60	33	référence	53	50	référence
Femme	49	32	ns	40	34	+ 0,06	47	51	ns

Lecture : la colonne « répartition » donne pour chaque type de contrat, la fréquence de la modalité : 57 % des DUE en CNE ont été réalisées dans une entreprise dont la croissance sur les douze derniers mois a été forte ou modérée, selon ses dirigeants, contre 43 % des CDD de plus d'un mois et 59 % des CDI.

La colonne « taux de maintien » donne, pour chaque type de contrat, la part de salariés encore présents dans l'entreprise deux ans après l'embauche : 33 % des DUE en CNE réalisées en octobre 2005 par une entreprise du BTP de moins de 20 salariés ont donné lieu à un emploi d'au moins deux ans dans la même entreprise.

La colonne « écart par rapport à la référence » donne le résultat d'un modèle de régression logistique sur la probabilité de maintien dans l'entreprise deux ans après l'embauche. Seuls les coefficients significativement différents de 0 au seuil de 5 % sont indiqués. Dans ces modèles, un pour chaque type de contrat, la situation de référence correspond à la probabilité de maintien d'un homme, âgé de 26 à 40 ans, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise avant son embauche en octobre 2005, recruté dans une entreprise ou association de 5 à 9 salariés, dans le secteur tertiaire, et dont l'activité l'année précédant l'enquête était stable ou en baisse. La probabilité de maintien de l'individu de référence embauché en CNE est ainsi de 0,25. La probabilité de maintien dans l'entreprise d'un salarié ayant les mêmes caractéristiques que l'individu de référence, à la seule exception d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise avant son embauche, est de 0,38. Les individus ayant déjà travaillé dans l'entreprise, selon ses dirigeants, voient en effet leur probabilité de rester s'accroître de 0,13 « toutes choses égales par ailleurs » par rapport à ceux n'ayant pas déjà travaillé dans l'entreprise.

Champ : déclarations uniques d'embauche (DUE) réalisées en octobre 2005 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source : enquêtes « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoess-Dares.

après, contre, respectivement, 31 % et 47 % pour ceux n'ayant pas exercé dans l'entreprise avant leur embauche.

Le taux de maintien dans l'entreprise varie avec l'âge pour les salariés recrutés en CDI mais pas pour ceux recrutés en CNE : 43 % des salariés de moins de 26 ans embauchés en CDI en octobre 2005 travaillent toujours dans l'entreprise au bout de deux ans, contre plus de la moitié de ceux de 26 ans et plus.

Ces résultats restent valides lorsque l'on tient compte des autres paramètres susceptibles d'influer sur le taux de maintien dans l'entreprise (cf. les résultats des modèles de régression logistique dans le tableau 2).

Près de quatre salariés sur dix recrutés en CDI et en CNE en octobre 2005 ont démissionné au cours des deux ans suivant leur embauche

Près de quatre salariés sur dix recrutés en CNE en octobre 2005 ont démissionné au cours des deux années suivant leur embauche, trois sur dix la pre-

Tableau 3

La situation des salariés embauchés en octobre 2005 deux ans après leur embauche

	En pourcentage		
	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
Travaille encore dans l'entreprise	28	33	50
Avec le même type de contrat de travail	20	30	50
Avec un autre type de contrat de travail	8	3	0
À quitté l'entreprise	72	67	50
Fin de contrat prévue	44	-	-
À l'initiative du salarié (démission)	19	37	36
À l'initiative de l'employeur (licenciement)	5	21	10
Décision commune (hors démission)	4	9	0
Fin de période d'essai	-	-	4
Ensemble	100	100	100

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en octobre 2005 et mai 2006 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

mière année et un sur dix l'année suivante. Les salariés recrutés en CNE en mai 2006 ont démissionné plus souvent que ceux embauchés sous le même contrat à l'automne 2005 : quatre sur dix ont déjà démissionné dans les dix-huit premiers mois, contre trois sur dix pour les seconds. Ces démissions plus nombreuses des salariés embauchés en mai 2006 expliquent leur plus faible taux de maintien dans l'entreprise (tableaux 3 et 4) et proviennent en partie d'un effet saisonnier : en effet, chaque année, les

démissions sont plus fréquentes au 3^{ème} trimestre. Au-delà de cet effet saisonnier, la conjoncture de l'emploi était plus favorable sur la période mai 2006-octobre 2007 que sur octobre 2005-mars 2007. Ceci peut contribuer à expliquer des démissions relativement plus nombreuses un an et demi après l'embauche chez les salariés recrutés en CNE en mai 2006. Ils ont en effet pu bénéficier de davantage d'opportunités de changement d'emploi que ceux recrutés en octobre 2005.

À l'horizon de dix-huit mois ou de deux ans, le taux de démission des salariés en CDI recrutés en octobre 2005 dans une entreprise ou association de moins de vingt salariés est comparable à celui des salariés en CNE recrutés à la même date. Par contre, les salariés embauchés en mai 2006 en CDI ont démissionné moins souvent que ceux embauchés en CNE le même mois, que ce soit au cours des six premiers mois suivant l'embauche, ou, par la suite, entre six mois et un an et demi.

Les départs à l'initiative de l'employeur sont deux fois plus nombreux pour les CNE que pour les CDI

En moyenne, l'employeur est deux fois plus souvent à l'initiative du départ de salariés recrutés en CNE que de celui de salariés embauchés en CDI à un horizon de deux ans, comme à dix-huit mois (tableaux 3 et 4). À l'horizon de deux ans, deux salariés sur dix embauchés en CNE en octobre 2005 ont quitté l'entreprise à l'initiative de l'employeur, contre un sur dix pour les personnes embauchées en CDI. Dix huit mois après leur embauche, les départs à l'initiative de l'employeur sont aussi nombreux pour les embauches en CNE d'octobre 2005 que pour celles de mai 2006. Pour les CNE, comme pour les CDI,

ces départs sont plus fréquents au cours de la première année qu'ultérieurement, et ce, quelle que soit la date d'embauche.

Lorsque les départs sont à l'initiative de l'employeur, les chefs d'entreprise expliquent principalement, dans sept cas sur dix, leur décision par l'insuffisance ou une faute professionnelle du salarié ou par un profil inadapté au poste, et ce, quelle que soit la date d'embauche. Deux sur dix invoquent le ralentissement de l'activité de leur entreprise et un sur dix déclare même l'avoir prévu dès la signature du contrat. Après un an, les raisons avancées par l'employeur sont plus fréquemment l'insuffisance ou la faute professionnelle du salarié et le ralentissement de l'activité de l'entreprise (voire la cessation) qu'au cours de la première année.

Près d'une personne embauchée en CNE sur dix quitte l'entreprise à la suite d'une décision commune avec l'employeur, au cours des dix-huit mois ou des deux ans suivant son entrée dans l'entreprise.

Quel que soit le type de contrat, les recours en justice dans les deux ans suivant l'embauche sont relativement peu nombreux. Pour les embauches d'octobre 2005, environ 2 % des ruptures de CNE à l'initiative de l'employeur ou en accord avec ce dernier ont donné lieu à un recours en justice (pour une étude détaillée des recours en

justice voir [3]). Les recours sont deux fois plus nombreux pour les embauches de mai 2006 mais restent peu fréquents.

À un horizon de dix-huit mois, moins de la moitié des personnes embauchées en CDD ont quitté l'entreprise à la fin de la durée prévue du contrat

À un horizon de dix-huit mois, quatre salariés sur dix embauchés en CDD dans une entreprise de moins de vingt salariés en octobre 2005 ont quitté l'entreprise en raison de la fin de la durée prévue du contrat. Ils sont un peu plus nombreux pour les salariés embauchés en mai 2006. Deux salariés sur dix ont démissionné avant 18 mois, qu'ils aient été embauchés en octobre 2005 ou en mai 2006. Les licenciements ou les départs d'un commun accord sont relativement rares : c'est le cas de moins d'un salarié sur dix pour les deux motifs considérés ensemble. La part des fins de contrats prévues dans les départs est plus faible au cours de la deuxième année suivant l'embauche qu'au cours de la première. Ceci s'explique, entre autre, par la transformation de certains CDD en un autre contrat. En effet, un cinquième des salariés travaillant toujours dans l'entreprise au bout d'un an avaient signé un CDI ou un CNE avant de quitter l'entreprise.

Tableau 4
La situation des salariés embauchés en octobre 2005 ou en mai 2006, un an et demi après leur embauche

	Embauches d'octobre 2005			Embauches de mai 2006		
	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
Travaille encore dans l'entreprise.....	37	41	57	19	34	54
Avec le même type de contrat de travail.....	26	37	57	12	31	54
Avec un autre type de contrat de travail.....	11	4	0	7	3	0
À quitté l'entreprise.....	63	59	43	81	66	46
Fin de contrat prévue.....	38	-	-	53	-	-
À l'initiative du salarié (démission).....	17	31	31	21	40	32
À l'initiative de l'employeur (licenciement).....	5	20	8	4	19	11
Décision commune (hors démission).....	3	8	0	3	7	3
Fin de période d'essai*.....	-	-	4	-	-	-
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100

* Le motif « fin de période d'essai » n'est pas renseigné pour les embauches de mai 2006 car, pour ces dernières, les ruptures ayant eu lieu pendant la période d'essai ont pu être réaffectées en fonction de la personne qui en avait été à l'initiative. En revanche, pour les embauches d'octobre 2005, l'initiative de la rupture n'étant pas connue, le motif « fin de période d'essai » subsiste.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en octobre 2005 ou mai 2006 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source : enquêtes « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoess-Dares.

Embauchés en CNE, les salariés ont démissionné davantage lorsqu'ils étaient jeunes

Du fait de départs à l'initiative de l'employeur plus fréquents, la part des démissions dans les départs de l'entreprise est moins élevée pour les salariés embauchés en CNE que pour les salariés embauchés en CDI (55 % contre 72 % à l'horizon de deux ans pour les salariés embauchés en octobre 2005). Pour les premiers, elle est d'autant plus forte que le salarié est jeune. Pour les seconds, elle est plus élevée dans la construction que dans l'industrie ou le tertiaire. Ces résultats restent valides une fois contrôlées des caractéristiques individuelles du salarié et de l'entreprise (tableau 5). À l'inverse, les démissions de salariés embauchés en CDD d'au moins un mois, hors fins de contrat, sont moins fréquentes dans la construction (49 % des départs de salariés embauchés en octobre 2005, hors fins de contrat, contre plus de 65 % dans l'industrie et le tertiaire).

Une part significative des postes pourvus en octobre 2005 par les entreprises et associations de moins de vingt salariés n'existe plus à l'horizon de deux ans

Pour juger de la pérennité des emplois au sein de l'entreprise, l'observation des taux de maintien n'est pas suffisante. En effet, si le salarié a été remplacé après son départ de l'entreprise, le poste est néanmoins toujours occupé. Ainsi, il n'est pas évident que la hiérarchie entre les contrats en matière de pérennité des emplois soit la même que celle en termes de taux de maintien des salariés dans l'entreprise.

Parmi les salariés embauchés en octobre 2005 et ayant quitté leur entreprise dans un délai de deux ans, environ un sur deux a été remplacé. Pour les salariés embauchés en CDI et en CNE, le taux de remplacement est plus élevé que pour ceux recrutés en CDD (respectivement 60 % et 54 % contre 45 %) et ne dépend pas de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (tableau 6). Bien que plus faible que celui des CDI et des CNE, le taux de

remplacement des CDD peut sembler a priori élevé puisque ce contrat ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (encadré 1). Néanmoins, ce résultat peut en partie s'expliquer par l'existence de CDD d'usage dans certains secteurs, par l'utilisation de contrats aidés ou par des démissions survenant avant le terme prévu du contrat.

Une fois pris en compte les taux de remplacement, la part des emplois pérennes à l'horizon de deux ans dans les embauches d'octobre 2005 s'avère la plus faible pour le CDD (60 %) et la plus forte pour le CDI (80 %), le CNE se situant entre les deux (70 %). Une part significative des embauches sert donc à pourvoir des emplois qui s'avèrent non pérennes.

Dans les cas de non-remplacement d'un salarié initialement embauché en CDI ou en CNE, une fois sur deux, les chefs d'entreprise déclarent ne plus avoir besoin de pourvoir le poste. Le devenir du poste était à l'origine

Tableau 5
Part de démissions dans les ruptures ayant eu lieu dans les deux ans suivant l'embauche d'octobre 2005

	CNE (en %)	CDI (en %)	CNE écart par rapport à la référence (0,51)	CDI écart par rapport à la référence (0,68)
Total	55	72		
Activité l'année passée en croissance forte ou modérée	55	69	ns	ns
Activité l'année passée en baisse ou stable	55	76	référence	référence
BTP	52	84	ns	+0,14*
Industrie	57	63	ns	ns
Tertiaire	55	71	référence	référence
Entreprise de moins de 5 salariés	53	70	ns	ns
Entreprise de 5 à 9 salariés	56	70	référence	référence
Entreprise de 10 à 19 salariés	57	73	ns	ns
Salarié ayant déjà travaillé dans l'entreprise avant son embauche d'octobre 2005	48	75	ns	ns
Salarié n'ayant pas travaillé dans l'entreprise avant son embauche d'octobre 2005	56	72	référence	référence
Salarié de moins de 26 ans	66	69	+0,15**	ns
Salarié de 26 à 40 ans	52	74	référence	référence
Salarié de plus de 40 ans	36	75	-0,12**	ns
Homme	53	74	référence	référence
Femme	57	70	ns	ns

Lecture : la colonne « CNE », respectivement « CDI », donne la part de salariés ayant démissionné parmi l'ensemble des salariés ayant quitté l'entreprise au cours des deux années ayant suivi l'embauche en CNE (respectivement CDI) d'octobre 2005.

Les colonnes « écart par rapport à la référence » donnent le résultat de deux modèles de régression logistique sur la probabilité de démissionner pour les personnes ayant quitté l'entreprise dans les deux années ayant suivi l'embauche selon le type de contrat déclaré lors de l'embauche. La première colonne concerne les embauches en CNE et la seconde, les embauches en CDI. Les coefficients significativement différents de 0 dans le modèle sont indiqués par une étoile au seuil de 10 %, et deux étoiles au seuil de 5 %. Dans ces modèles, la probabilité de démission de référence est celle d'un homme, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise avant son embauche d'octobre 2005, dans une entreprise ou association de 5 à 9 salariés du secteur tertiaire, dont l'activité l'année précédant l'enquête était stable ou en baisse, âgé de 26 à 40 ans. La probabilité de démissionner de l'individu de référence embauché en CNE et ayant quitté l'entreprise est ainsi de 0,51. La probabilité de démissionner d'un salarié ayant les mêmes caractéristiques que l'individu de référence à la seule exception d'avoir moins de 26 ans est de 0,66 : les individus âgés de moins de 26 ans voient en effet leur probabilité de démissionner s'accroître de 0,15 « toutes choses égales par ailleurs » par rapport à celle des individus âgés de 26 à 40 ans.

Champ : déclarations uniques d'embauche en CDI ou CNE réalisées en octobre 2005 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré et dont l'emploi a duré moins de deux ans.

Source : enquêtes « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoess-Dares.

plus incertain dans le cas des embauches en CNE : 75 % des employeurs n'ayant pas engagé de remplaçant déclaraient une activité difficilement prévisible au moment de l'embauche (contre 60 % pour ceux ayant recruté en CDI). Pour les employeurs n'ayant pas remplacé le salarié en CNE parti, l'incertitude sur le devenir du poste constituait un motif de recours au CNE plus important que celui du test des compétences du salarié. Ainsi, les employeurs n'ayant pas remplacé le salarié parti évoquaient moins fréquemment le besoin de tester les compétences du salarié à l'embauche comme principal motif pour recruter en CNE : 31 % contre 45 % pour ceux ayant procédé au remplacement de leur salarié.

Le fait de ne pas avoir trouvé de profil adapté est évoqué lorsque la séparation est intervenue par un tiers des employeurs n'ayant pas remplacé leur salarié en CNE. Ce motif est moins souvent évoqué lorsque la séparation est intervenue au cours de la deuxième année plutôt qu'au cours de la première. En revanche, ce motif est constant pour l'employeur n'ayant pas procédé au remplacement de son salarié en CDI (environ 30 % des non-remplacements).

Les salariés en CDD ayant quitté l'entreprise au cours de la

deuxième année qui a suivi leur embauche sont plus souvent remplacés que ceux l'ayant quittée au cours de la première année (52 % contre 42 %). Ces résultats peuvent s'expliquer par la diversité des motifs de recours au CDD de plus d'un mois dans les petites entreprises. En effet, on peut penser que les contrats s'étant achevés au cours de la première année répondent plutôt à des besoins plus ponctuels (travail saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent,...) tandis que les CDD renouvelés ou d'une durée de plus d'un an peuvent répondre à d'autres objectifs (apprentissage, conduite d'un projet à moyen terme,...).

Quels que soient le type de contrat et la date d'embauche, deux fois sur trois, le remplacement a été réalisé dans le mois qui a suivi la rupture ou la fin de contrat prévue.

Lors du remplacement d'un salarié parti au cours de la deuxième année, l'employeur a moins souvent utilisé le CNE qu'au cours de la première année

Quand les employeurs ont décidé de remplacer les salariés ayant quitté l'entreprise, ils ont le plus souvent recouru au même type de contrat, et ce, quels que soient le contrat considéré et la date d'embauche.

che. Néanmoins, dans deux à trois cas sur dix, ils ont préféré utiliser le CDI pour remplacer un salarié initialement embauché en CNE ou en CDD (tableau 6).

Pour remplacer un salarié recruté en CNE, l'employeur a eu moins souvent recours au CNE au cours de la deuxième année suivant l'embauche qu'au cours de la première ; il a alors préféré utiliser le CDI, et ce, quelle que soit la date d'embauche. Par exemple, les chefs d'entreprise ayant remplacé leur salarié embauché en octobre 2005 ont été 32 % à recourir au CNE entre octobre 2006 et octobre 2007, contre 47 % entre octobre 2005 et octobre 2006. Ce moindre recours au CNE pour les remplacements ayant eu lieu au cours de la seconde année s'observe aussi pour les CDD, l'employeur ayant alors préféré recruter en CDD. Il pourrait notamment s'expliquer par la montée des incertitudes autour du contrat (premiers jugements des Prud'hommes sur le CNE et abandon du projet de « CPE »). Le moindre recours au CNE s'observe également dans l'ensemble des embauches à partir du 2^{ème} trimestre 2006.

Christine LAGARENNE, Claude MINNI, Véronique RÉMY (Dares).

Tableau 6
Taux de remplacement des salariés ayant quitté l'entreprise ou l'association

	Remplacements de salariés recrutés en octobre 2005 et ayant quitté l'entreprise			Remplacements de salariés recrutés en mai 2006 et ayant quitté l'entreprise		
	Taux de remplacement	Part de remplacement avec le même type de contrat	Part de remplacement en CDI	Taux de remplacement	Part de remplacement avec le même type de contrat	Part de remplacement en CDI
CDD de plus d'un mois (en moyenne) . . .	45	51	21	41	66	24
CNE (en moyenne)	54	43	30	63	68	20
dont :						
CNE ayant quitté l'entreprise avant octobre 2006	54	47	25	65	75	13
CNE ayant quitté l'entreprise entre octobre 2006 et octobre 2007	55	32	45	59	56	32
CDI (en moyenne)	60	75	75	59	79	79

Lecture : 55 % des salariés recrutés en CNE en octobre 2005 et ayant quitté l'entreprise entre octobre 2006 et octobre 2007 ont été remplacés. 32 % de ces remplacements ont eu lieu en CNE, 45 % en CDI.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en octobre 2005 ou mai 2006 par des entreprises ou associations de moins de 20 salariés de France métropolitaine, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source : enquêtes « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoess-Dares.

LA LÉGISLATION SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL : CDI, CDD, CNE

La législation sur les contrats de travail a été modifiée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. L'article 4 de cette loi prévoit que, quel que soit le contrat de travail, tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux devant être porté à la connaissance du salarié concerné. En cohérence avec cet article, la loi abroge le CNE (article 9) dont la caractéristique principale, comparativement au CDI de droit commun était justement la possibilité d'une rupture de contrat sans motivation pendant une durée de deux ans. Le contrat de travail des personnes travaillant sous CNE depuis moins de deux années à la date d'entrée en vigueur de la loi précitée est requalifié en CDI de droit commun.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Modalités

Le CDI est le contrat de travail de droit commun. C'est la « forme normale et générale de la relation de travail » selon l'article 1^{er} de la nouvelle loi.

Période d'essai

Aucun article du code du travail ne réglementait jusqu'à présent la durée de la période d'essai des CDI. Cette période dépendait toutefois des conventions collectives ou des usages en vigueur et ne figurait pas dans le contrat de travail. Fixée désormais par la loi en fonction des catégories professionnelles, sa durée peut être réduite contractuellement et est renouvelable une fois uniquement si un accord de branche étendu le prévoit expressément, et en organise les conditions. L'article 2 de la loi sur la modernisation du marché du travail institue une période d'essai interprofessionnelle. Sauf accord de branche conclu avant l'entrée en application de l'accord et prévoyant des durées supérieures, sa durée maximum sera de deux mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres. Cette période d'essai devra être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Au total, renouvellement compris, la période d'essai ne pourra alors pas dépasser quatre mois pour les ouvriers et les employés, six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et huit mois pour les cadres.

Rupture du contrat

L'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat sans motiver leur décision ni payer d'indemnité pendant la période d'essai sauf si la convention collective ou le contrat de travail prévoient des formalités particulières. La nouvelle loi prévoit l'instauration d'un délai de prévenance obligatoire de 48 heures en cas de rupture de la période d'essai par le salarié et comprise entre 48 heures et un mois selon l'ancienneté en cas de rupture du fait de l'employeur.

Au-delà de la période d'essai, l'employeur doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Il doit respecter un préavis fixé par la loi, par la convention collective ou par le contrat de travail. En principe, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage en cas de démission.

L'article 5 de la nouvelle loi prévoit un nouveau mode de rupture du contrat, dit « rupture conventionnelle », qui permettra à l'employeur et au salarié de convenir ensemble des conditions de fin de contrat. Lors des discussions préalables à la rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur pourront se faire assister. Une convention sera signée entre le salarié et l'employeur actant leur accord avec un droit de rétractation de 15 jours pour les deux parties. L'accord sera ensuite soumis à l'homologation de l'autorité administrative compétente.

Durée du préavis

Cette durée est fixée par la loi, les conventions collectives ou le contrat de travail en cas de licenciement individuel. En général, elle est d'une à deux semaines jusqu'à six mois d'ancienneté, d'un mois ensuite jusqu'à deux années d'ancienneté, puis de deux mois au-delà. Il n'y a pas de durée de préavis minimale prévue par la loi en cas de démission et cette durée peut aller de quelques jours à deux ou trois mois et dépend des accords de branche, de la convention collective ou du contrat de travail.

Indemnités de licenciement

Jusqu'à récemment, elles étaient inexistantes jusqu'à deux ans d'ancienneté sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elles atteignaient 1/10^{ème} du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté de deux à dix années d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Ces indemnités étaient majorées d'1/15^{ème} au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans d'ancienneté. En cas de licenciement économique, les indemnités de licenciement étaient doublées.

La nouvelle loi instaure une indemnité à partir d'un an d'ancienneté sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elle atteint 1/5^{ème} du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté de une à dix années d'ancienneté. Ces indemnités sont majorées de 2/15^{ème} au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans d'ancienneté. Ces dispositions s'appliquent désormais aux licenciements pour motif personnel (sauf faute grave ou lourde) comme aux licenciements pour motif économique. C'est l'indemnité prévue par le contrat de travail ou la convention collective qui s'appliquera si elle est plus avantageuse que cette indemnité interprofessionnelle. L'indemnité interprofessionnelle unique s'appliquera aussi en cas de rupture « conventionnelle ». Dans ce dernier cas, elle ne sera pas en principe assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux. De plus, l'ancien salarié bénéficiera alors des allocations chômage dans les conditions de droit commun.

CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES (CNE)

Ce contrat est supprimé par l'article 9 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Modalités

Le CNE était un contrat à durée indéterminée, créé par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005. Il concernait les entreprises du secteur privé et les associations jusqu'à 20 salariés. Pour vérifier ce seuil, le nombre de salariés était calculé en équivalent temps plein. Le CNE ne pouvait pas être conclu pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier, ni dans les secteurs où le CDD est d'usage.

Période d'essai

Aucune.

Rupture du contrat

Pendant deux ans, l'employeur pouvait, par lettre recommandée, rompre le contrat de travail sans motiver sa décision – sauf cas particuliers - avec **une durée de préavis** dépendant de l'ancienneté dans le contrat : il n'y avait pas de préavis avant un mois d'ancienneté ; entre un mois et six mois d'ancienneté, le préavis était de deux semaines ; il était d'un mois après six mois d'ancienneté. Le salarié pouvait démissionner, à tout moment, sans préavis. Sauf faute grave, **les indemnités** en cas de rupture par l'employeur s'élevaient à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. L'employeur devait aussi verser 2 % du même montant aux Assédic pour financer des actions d'accompagnement du salarié par le service public de l'emploi.

Le salarié bénéficiait alors de **l'assurance chômage** selon les règles en vigueur. S'il n'avait pas de durée de travail suffisante pour être indemnisé et que son contrat avait duré au moins quatre mois, il avait droit à une allocation forfaitaire de 16,40 euros par jour pour une durée d'un mois.

Après deux ans, les règles communes au CDI s'appliquaient.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Modalités

Le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par le code du travail :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire au temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ;
- certains contrats aidés ;
- « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère, par nature, temporaire du poste du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs).

Terme et durée

La date de fin du contrat (ou terme) est fixée avec précision dès la conclusion du contrat. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié pour maladie dont la durée ne peut être connue avec précision, par exemple). Les contrats avec terme sont renouvelables une fois, en particulier en cas d'accroissement temporaire d'activité, et à condition que le renouvellement ait été expressément prévu dans le contrat initial ou dans un avenant à ce contrat soumis au salarié avant le terme prévu. La durée maximale, renouvellement compris, est de 18 mois en général et peut atteindre 24 mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise dans l'attente de la suppression du poste). Elle peut également être réduite à neuf mois (attente de l'entrée en service d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, réalisation de travaux urgents de sécurité).

Période d'essai

Elle doit avoir été expressément prévue par le contrat. Elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat ne dépasse pas six mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. Elle n'est pas renouvelable.

Encadré 1 (suite et fin)

Rupture de contrat

Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties. Si la rupture anticipée du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant dues et les indemnités de fin de contrat. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise.

Indemnité de fin de contrat

Elle constitue un complément de salaire en compensation de la précarité. Elle atteint 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

Indemnité compensatrice de congés payés

Elle est due au titre du travail effectivement accompli, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne permet pas au salarié la prise effective de ces congés. Elle ne peut être inférieure à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute due au salarié. Elle n'est pas due si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI, les droits à congés étant alors conservés dans le CDI.

L'article 6 de la nouvelle loi prévoit par ailleurs la création à titre expérimental pour une durée de cinq ans d'un CDD pour la réalisation d'un objet défini. Ce CDD de « projet » sera réservé aux ingénieurs et cadres pour la réalisation de certains projets dont la durée est incertaine mais comprise entre 18 et 36 mois. Le recours à ce contrat sera subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou à défaut d'un accord d'entreprise.

L'employeur comme le salarié pourront rompre le contrat pour un motif réel et sérieux au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité de rupture non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et égale à 10 % de la rémunération totale brute.

Lorsque le projet est terminé, le contrat prend fin. Si les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas alors par un CDI, le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture égale à 10 % de la rémunération totale brute et des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

Encadré 2

LA TROISIÈME ENQUÊTE SUR « L'UTILISATION DU CONTRAT NOUVELLES EMBAUCHES »

En mars 2006, puis en octobre 2006, la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) ont réalisé deux enquêtes auprès de chefs d'entreprises et d'associations de moins de 20 salariés sur « l'utilisation du contrat nouvelles embauches » afin de comparer l'utilisation faite par les employeurs au cours du temps des différents contrats de travail.

La première enquête portait sur des embauches déclarées en octobre 2005 en CNE (1 500), ainsi qu'en CDI ou en CDD de plus d'un mois (750 pour chacun), et permettait ainsi un suivi de ces embauches sur une période de six mois. La deuxième enquête avait un double objectif. D'une part, les chefs d'entreprises déjà interrogés à la première enquête étaient réinterrogés dès lors que le salarié travaillait toujours dans l'entreprise avec le contrat initial à la date de la première enquête. D'autre part, d'autres chefs d'entreprises étaient interrogés sur des embauches déclarées en mai 2006 ; ce nouvel échantillon d'embauches se composait de CNE, CDI et CDD de plus d'un mois (en même quantité que pour la première enquête), et aussi de missions d'intérim ayant débuté ou ayant été renouvelées en mai 2006 (750).

Cette troisième enquête, réalisée en novembre 2007, vise à prolonger la connaissance du devenir des salariés deux ans après leur embauche pour les salariés recrutés en octobre 2005 et dix-huit mois après pour ceux recrutés en mai 2006.

Concernant les embauches d'octobre 2005, les chefs d'entreprise ont été interrogés lorsque le salarié était toujours présent dans l'entreprise à la deuxième enquête un an après son embauche. Ont été aussi interrogés les chefs d'entreprises non répondants à la deuxième enquête ainsi que ceux dont le salarié était toujours présent dans l'entreprise à la première enquête mais avec un contrat différent du contrat initial (ils n'avaient pas été réinterrogés lors de la deuxième enquête). L'enquête a aussi porté sur les embauches de mai 2006 lorsque le salarié était toujours présent dans l'entreprise à la 2ème enquête, six mois après son embauche (tableau).

Hors entreprises ayant cessé leur activité, le taux de réponse sur ce champ est de 89 % pour les CDI et les CNE, et de 86 % pour les CDD.

Échantillon de l'enquête et taux de réponse

	CNE	CDI	CDD de plus d'un mois	Ensemble
Ensemble de l'échantillon	1 640	950	548	3 128
Taux de réponse (hors entreprises ayant cessé leur activité) (en %) . . .	89	89	86	88
Embauches d'octobre 2005	807	449	259	1 515
Dont :				
- interrogés et salariés présents à la 2 ^{ème} enquête avec le même type de contrat	683	349	173	1 205
- non-répondants à la 2 ^{ème} enquête	100	50	44	194
- présents à la 1 ^{ère} enquête avec changement de contrat	24	50	42	116
Embauches de mai 2006	833	501	289	1 623

Par ailleurs, dans les 336 entreprises de l'échantillon repérées comme ayant cessé leur activité, 201 entretiens ont pu être réalisés. En effet, même en cas de cessation d'activité, si l'entreprise a été reprise, « tous les contrats de travail en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » (Code du Travail, article L.122-12). Cela a permis d'intégrer dans l'échantillon les salariés d'une partie des entreprises considérées comme ayant cessé leur activité dans le fichier Sirene.

Pour en savoir plus

[1] Junod B., Lagarenne C., Minni C. (Dares), Berné L. (Acoss), (2006) : « Le contrat nouvelles embauches », *Premières Synthèses*, Dares, n°25.4, juin.

[2] Junod B., Lagarenne C., Minni C. (Dares), Berné L. (Acoss), (2007) : « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Premières Synthèses*, Dares, n°09.1, mars.

[3] Guiomard F., Serverin E. (2007) : « Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal », *Revue du Droit du Travail*, septembre.

[4] Berry J.-B., Dubois H. (2008) : « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2006 : émergence du contrat nouvelles embauches », *Premières Synthèses*, Dares, n°10.1, mars.

[5] Junod B., Remy V. (2007) : « Le contrat nouvelles embauches : quels effets sur les flux d'embauches et de licenciements ? », *Revue Française d'Économie*, N°4 / vol XXI.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

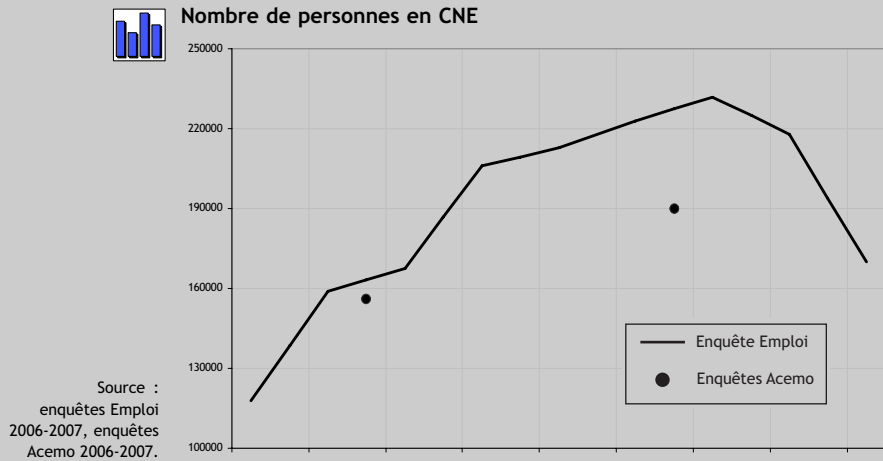
DE L'ORDRE DE 200 000 CNE À LA FIN 2007

Deux sources statistiques indépendantes permettent une évaluation directe du nombre de CNE en 2006-2007

Sur des champs et selon des temporalités différentes, deux sources statistiques permettent une estimation directe du nombre d'emplois en CNE en 2006 et 2007 : les enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) de la Dares et l'enquête Emploi de l'Insee.

Les enquêtes Acemo sont réalisées par la Dares, l'une trimestriellement auprès des entreprises comptant 10 salariés ou plus et l'autre une fois par an, début juillet, auprès des entreprises de moins de 10 salariés. Ces enquêtes portent uniquement sur les établissements de France métropolitaine du secteur marchand non agricole (1). Selon ces enquêtes de la Dares, 156 000 salariés étaient employés en CNE dans ce secteur à la mi-2006 et 190 000 à la mi-2007 (tableau). L'estimation pour la mi-2006 a été publiée en février 2008 [4]. Comme pour toute enquête statistique par sondage, cette estimation est soumise à un aléa statistique ; ainsi, selon les enquêtes Acemo, le nombre de CNE dans le secteur marchand non agricole avait 95 % de chances de se situer entre 170 000 et 210 000 à la mi-2007.

L'enquête Emploi de l'Insee, qui porte sur 75 000 personnes de France métropolitaine chaque trimestre, renseigne sur la nature du contrat de travail de l'emploi principal. Les CNE y sont dénombrés depuis début 2006, mais les résultats de l'enquête pour l'année 2006 n'ont été validés qu'à l'automne 2007. Selon l'enquête Emploi, environ 170 000 personnes travaillaient en France métropolitaine avec un CNE sur leur poste principal (2) en moyenne au 1^{er} trimestre 2008, après un maximum de 230 000 au 3^{ème} trimestre 2007 (graphique).



Lecture : d'après l'enquête Emploi, en moyenne, au deuxième trimestre 2006, 159 000 salariés déclaraient un emploi principal en CNE dans une entreprise ou association de moins de 20 salariés. D'après les enquêtes Acemo, à la fin du deuxième trimestre 2006, ce nombre s'élevait à 156 000 dans les entreprises du secteur marchand non agricole.

Champ : enquête Emploi : emploi principal, France métropolitaine ; enquêtes Acemo : secteur marchand non agricole, France métropolitaine.

Comme pour l'enquête Acemo, ces estimations sont soumises à un aléa statistique. À la mi-2007, le nombre de personnes occupant un emploi principal en CNE, estimé à 225 000, avait 95 % de chances de se situer entre 200 000 et 250 000.

Compte tenu des différences de champ, les résultats en niveau des enquêtes Acemo et de l'enquête Emploi sont proches. Par ailleurs, les évolutions mesurées par les deux enquêtes sont cohérentes. L'augmentation des effectifs en CNE a été de l'ordre de 3 % de la mi-2006 à la mi-2007 ; ensuite, la baisse constatée à partir de l'enquête Emploi est cohérente avec les résultats des dernières enquêtes trimestrielles Acemo sur les entreprises de 10 à 19 salariés le taux de recours au CNE a atteint son niveau le plus haut à la mi-2007 (3,4 % des effectifs de ces entreprises), puis a baissé ensuite (2,6 % à la fin 2007 et 2,2 % à la fin du 1^{er} trimestre 2008).

Les premières estimations basées sur les flux d'intentions d'embauche et les taux de rupture surestimaient l'effectif de salariés en CNE

Une étude antérieure de la Dares et de l'Acos, publiée en mars 2007, faisait état, sur la base d'estimations frustes, d'un ordre de grandeur plus élevé pour le nombre d'emplois en CNE : de 190 000 à 230 000 postes de travail à la fin 2005 et de 360 000 à 460 000 à la fin 2006 [2], soit environ deux fois plus que les stocks estimés à partir de l'enquête Emploi pour la fin 2006. Ces estimations reposaient sur une modélisation des stocks à partir des flux d'embauches en CNE estimés par l'Acos et des taux de rupture de CNE estimés à partir des deux premières enquêtes menées auprès des entreprises utilisatrices en mars et en octobre 2006. Il apparaît que les estimations des flux d'embauches en CNE étaient trop élevées. Pour l'estimation des flux d'embauches en CNE, il était fait l'hypothèse que la répartition par type de contrat de travail des déclarations uniques d'embauches (DUE) réalisées par les entreprises via Internet était représentative de la répartition de l'ensemble des déclarations. Ainsi, la part des CNE dans les DUE des entreprises de 10 à 19 salariés pour l'ensemble de l'année 2006 était estimée à environ 15 %. Or, d'après les résultats de l'enquête trimestrielle de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre, la part des CNE dans les embauches, hors CDD de moins d'un mois, dans ces entreprises est plutôt de 9 % sur la même période. Les entreprises qui déclarent leurs embauches via Internet ont, en fait, davantage recouru au CNE que les autres entreprises. Elles semblent d'ailleurs mieux informées de l'évolution du droit du travail : d'après la deuxième enquête sur le CNE, 85 % des chefs d'entreprises de moins de 20 salariés ayant recruté en CDI ou en CDD en mai 2006 connaissaient le CNE au moment de l'embauche lorsqu'ils avaient réalisé leur DUE via Internet, contre 75 % des chefs d'entreprises ayant déclaré par un autre moyen.

Les différentes estimations du nombre de CNE de fin 2005 à fin 2007

En milliers

	Mi 2006	Fin 2006	Mi 2007	Fin 2007
Enquêtes Acemo (Dares) (*). (Intervalle de confiance à 95 %)	156 (140 ; 170)		190 (170 ; 210)	
Enquête Emploi (Insee) (**). (Intervalle de confiance à 95 %)	165	210 (190 ; 230)	225 (200 ; 250)	190

(*) L'enquête sur les Très Petites Entreprises (TPE) porte sur les entreprises en activité du secteur marchand non agricole de France métropolitaine employant de 1 à 9 salariés tandis que l'enquête Acemo trimestrielle porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole de France métropolitaine. Les données mentionnées ici sont issues des deux enquêtes.

(**) Nombre de personnes occupant un emploi principal en CNE en France métropolitaine, moyenne des deux trimestres encadrant la date d'estimation.

(1) Sur ce champ, les entreprises de moins de 20 salariés emploient 4,4 millions de salariés à la mi-2006, soit environ 90 % des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés affiliées au régime général de Sécurité Sociale.

(2) En 2006, environ 5 % des actifs occupés exercent plusieurs métiers ou ont plusieurs employeurs.