



**Direction générale**  
**Direction des statistiques démographiques et**  
**sociales**  
**Département de l'emploi et des revenus**  
**d'activité**

## **Les statistiques sur l'emploi**

# **Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel**

(version du 29/11/2023)

*Ce document est le fruit des travaux d'un groupe de travail entre l'Urssaf Caisse nationale, la Dares et l'Insee sur les concepts et méthodes utilisés pour mesurer l'emploi salarié et ses évolutions infra-annuelles, dans le contexte du déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN). Ces travaux répondent aux besoins de précisions sur les concepts et méthodes retenus ou à retenir. Ce document se concentre sur les questions de suivi conjoncturel de l'emploi salarié mais il répond aussi à des questions plus générales sur le concept de l'emploi, qu'il soit ou non mesuré à fréquence trimestrielle.*

## Table des matières

Table des matières .....	2
1. Concepts et références pour la définition de l'emploi.....	3
1.1. Le cadre conceptuel : BIT et règlements européens .....	3
1.2 Les principaux concepts de référence du BIT (extraits de la résolution I de la 19 <sup>e</sup> CISTE).....	4
2. La mise en œuvre des concepts pour la mesure de l'emploi salarié .....	8
2.1. Les grands principes pour la mise en œuvre .....	8
2.2. Cas général : effectifs « présents » le dernier jour ouvré du mois dans leur établissement .....	9
2.3. Cas particuliers sur la détermination de la frontière de l'emploi : les populations particulières / les traitements particuliers sur les individus.....	10
2.3.1. Les apprentis .....	11
2.3.2. Les stagiaires en milieu professionnel et stagiaires de la formation professionnelle.....	12
2.3.3. Les élèves fonctionnaires .....	13
2.3.4. Les élus .....	13
2.3.5. Les conscrits et réservistes .....	14
2.3.6. Les contrats de service civique .....	15
2.3.7. Les mandataires sociaux.....	15
2.3.8. Les vendeurs à domicile indépendants (VDI) .....	15
2.3.9. Les VRP .....	16
2.3.10. Les pigistes, tâcherons, contrats non basés sur la durée .....	16
2.3.11. Populations particulières de la fonction publique (vacataires, conseillers prud'homaux, jury, etc.).....	17
2.3.12. Prisonniers.....	17
2.3.13. Les frontaliers / détachés / expatriés.....	17
2.3.14. Les bénéficiaires de revenus de plateformes.....	18
2.4. Traitements particuliers de calculs des effectifs au niveau des établissements.....	19
2.4.1. Établissements privés .....	19
2.4.2. Établissements publics .....	20
2.5. Cas particuliers dans la détermination de la mesure de l'emploi « en fin de période ».....	20
2.5.1. L'intérim .....	20
2.5.2. Les secteurs avec forte proportion de contrats à durée limitée .....	21
2.5.3. Les salariés de particuliers-employeurs .....	21

## 1. Concepts et références pour la définition de l'emploi

### 1.1. Le cadre conceptuel : BIT et règlements européens

Le concept international retenu est celui de la 19<sup>e</sup> conférence internationale des statisticiens du travail du BIT, en 1993.

→ Cf. : [guide BIT.htm](#) ou [Guide BIT.pdf](#)

*« Ces normes doivent servir à faciliter la production de différents sous-ensembles de statistiques du travail à des fins diverses dans le cadre d'un système national intégré de statistiques fondé sur des concepts et des définitions communs. Chaque pays devrait s'efforcer d'élaborer un système de statistiques du travail, y compris de la main-d'œuvre, afin de fournir une base d'informations appropriée aux différents utilisateurs des statistiques, en tenant compte des besoins et des spécificités nationales. »*

Derrière les concepts décrits dans ces références, il y a une certaine marge d'interprétation quant à la délimitation des frontières de l'emploi.

Pour cette interprétation on se réfère le plus souvent aux préconisations d'Eurostat de mise en œuvre pour les enquêtes Emploi (enquêtes LFS ou « forces de travail ») :

- un certain nombre de précisions sont ainsi données dans le cas européen ;
- ces interprétations peuvent évoluer dans le temps ou être précisées ; ainsi, sans que le concept BIT n'ait changé, la mise en œuvre du règlement-cadre IESS (*Integrated European Social Statistics*, qui couvre le règlement de mise en œuvre de la LFS à compter de 2021<sup>1</sup>) conduit à modifier à la marge le périmètre de l'emploi dans l'enquête Emploi (cf. *infra*) ;
- dans des cas marginaux, l'interprétation d'Eurostat peut d'ailleurs diverger de celle du BIT, par exemple lorsque celui-ci a publié ses interprétations du chômage partiel pendant la crise sanitaire (cf. [publication BIT crise sanitaire.pdf](#) et *infra*)

On peut faire l'analogie avec la comptabilité nationale : le système de comptabilité nationale (SCN) de l'ONU et le BIT définissent les concepts au niveau mondial. Eurostat traduit l'interprétation de ces concepts sous forme de règlements, le système européen des comptes (SEC) pour les comptes, IESS pour le marché du travail.

La mesure de l'emploi à partir de sources administratives fait aussi l'objet de réglementations européennes, par exemple dans le règlement-cadre FRIBS (*Framework Regulation Integrating Business Statistics*) couvrant le domaine des statistiques conjoncturelles d'entreprises, mais qui traitent davantage des questions de calendrier de transmission (données trimestrielles exigées à T+60 jours) et de composition sectorielle, que de définition de concept ou de leur mise en œuvre.

Ainsi dans le document disponible [ici](#), page 93, la définition de l'emploi « salarié »<sup>2</sup>, relativement générale, est la suivante :

*« Le nombre de salariés représente le nombre moyen de personnes qui étaient, à un moment pendant la période de référence, des salariés de l'unité statistique. Si la relation de travail, qui qualifie les parties (en tant que salarié et employeur), est définie dans une législation spécifique ou un contrat, le terme « salarié » désigne habituellement une personne embauchée par l'unité statistique pour lui fournir des services sur une base régulière, en contrepartie d'avantages, les services en question n'étant pas fournis dans le cadre d'une activité indépendante. Par souci de clarté, les apprentis, s'ils sont engagés dans ces conditions, sont considérés comme des salariés.*

1 Le principal texte de règlement concernant la LFS est disponible ici : [ici](#)

2 Le règlement autorise que l'emploi conjoncturel, en théorie sur l'emploi total, c'est-à-dire y compris indépendant, ne porte en pratique que sur l'emploi salarié.

*La moyenne doit être calculée comme la moyenne arithmétique du nombre de salariés sur les périodes de temps d'égale longueur les plus courtes rentrant dans la période de référence, pour lesquelles des observations régulières sont praticables (par exemple, quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles, trimestrielles, etc.). »*

À part la clarification faite sur les apprentis, cette définition très générale ne dit pas grand-chose de la mise en œuvre et du traitement de cas limites. Elle ne fait pas non plus référence explicitement aux concepts du BIT.

En France, la mesure de l'emploi à partir des sources administratives se veut donc au plus près des concepts du BIT et de l'interprétation d'Eurostat dans le cadre des enquêtes LFS, même si la nature de ces sources peut en elle-même justifier des écarts, notamment quand la source administrative ne couvre pas, par nature, certains types d'emplois (notamment l'emploi non déclaré).

## 1.2 Les principaux concepts de référence du BIT (extraits de la résolution I de la 19<sup>e</sup> CISTE)

Pour définir l'emploi, le BIT définit d'abord le concept du travail, dont l'emploi n'est que l'une des cinq formes (§ 6 à 21). L'emploi est ensuite défini à travers les deux notions de « rémunération ou profit » d'une part et d'« absences » d'autre part (§ 27 à 29). Des cas à la frontière de l'emploi sont ensuite examinés suivant notamment que les personnes sont, ou non, rémunérées et qu'elles participent ou non à un processus productif (§ 30 à 37) ; si elles ne sont pas en emploi elles peuvent être en formation non rémunérée ou considérée comme bénévoles.

*[6] Le **travail** comprend toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle.*

*a) La définition du travail est indépendante du caractère formel ou informel ou de la légalité de l'activité.*

*b) Le travail exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (par exemple, la mendicité et le vol), le fait de prendre soin de soi (par exemple, la toilette personnelle et l'hygiène) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple, dormir, apprendre et les activités de loisirs).*

*[7] Pour atteindre divers objectifs, cinq **formes de travail** qui s'excluent mutuellement ont été identifiées pour être mesurées séparément. La distinction entre ces formes de travail repose sur la destination prévue de la production (c'est-à-dire pour usage final propre, ou pour utilisation par des tiers qui désigne par d'autres unités économiques) et sur la nature des transactions (les transactions monétaires ou non monétaires et les transferts) de la façon suivante:*

*a) le travail de production pour la consommation personnelle qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre ;*

*b) **l'emploi comme forme de travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit ;***

*c) le travail en formation non rémunéré accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail;*

*d) le travail bénévole qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers;*

*e) d'autres activités productives (non définies dans la présente résolution).*

*[8] Ces « autres activités de travail productives » comme le service communautaire non rémunéré ou le travail non rémunéré réalisé par des prisonniers lorsque imposés par un tribunal ou autorité semblable, et le service militaire ou le service civil alternatif non rémunérés, peuvent être traitées comme une forme distincte de travail pour la mesure (tel que travail obligatoire non rémunéré réalisé pour des tiers).*

**Diagramme 1: Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008**

Destination envisagée de la production	Pour usage final propre		Pour utilisation par des tiers				
	Formes de travail	Travail de production pour la consommation personnelle		Emploi (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	Travail en formation non rémunéré	Autres activités de travail productives	Travail bénévole
de services		de biens	dans des:				
			unités du marché et hors du marché				ménages pour produire
						des biens	des services
Lien avec le SCN 2008	Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN						
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN						

[19] Les différentes formes de travail sont mesurées par rapport à une courte période de référence. La période de référence appropriée pour chaque forme de travail est basée sur l'intensité de la participation et les aménagements du temps de travail :

- a) sept jours ou une semaine pour l'emploi et pour le travail en formation non rémunéré ;
- b) quatre semaines ou un mois calendaire pour la production de biens pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré et le travail bénévole ;
- c) une ou plusieurs journées de 24 heures dans une période de sept jours ou une semaine, pour la fourniture de services pour la consommation personnelle.

[21] Une personne est considérée comme engagée dans une forme donnée de travail lorsqu'elle a effectué cette forme de travail pendant au moins une heure durant la courte période de référence pertinente. L'utilisation du critère d'une heure sert à assurer la couverture de toutes les activités productives effectuées, qu'elles soient effectuées à temps partiel, de façon temporaire, occasionnelle ou sporadique, et à produire une mesure complète de tous les apports de travail à la production.

[27] Les **personnes en emploi** sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

Elles comprennent:

- a) les personnes en emploi « au travail », c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail;
- b) les personnes en emploi qui n'étaient « pas au travail » en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).

[28] « **En échange d'une rémunération ou d'un profit** » fait référence au travail effectué dans le cadre d'une transaction en échange d'une rémunération payable sous forme de salaire ou de traitement au titre des heures effectuées ou du travail accompli, ou sous la forme de profits dérivés des biens et des services produits par le biais de transactions marchandes, spécifiée dans les normes statistiques internationales les plus récentes sur le revenu lié à l'emploi :

- a) cela inclut la rémunération en espèces ou en nature, réellement perçue ou pas et peut aussi inclure les composantes supplémentaires du revenu en espèces ou en nature ;
- b) cette rémunération peut être payable directement à la personne qui a réalisé le travail ou indirectement à un membre de son ménage ou de sa famille.

[29] Les personnes **en emploi en « absence temporaire »** durant la courte période de référence sont les personnes qui ont déjà travaillé dans leur poste de travail actuel, qui n'étaient « pas au travail » pendant une courte durée mais gardaient un lien avec le poste de travail durant leur absence. Pour ces cas :

a) Le « lien avec le poste de travail » est établi sur la base du motif de l'absence et, pour certains motifs, de la perception continue d'une rémunération, et/ou de la durée totale de l'absence auto-déclarée ou inscrite, en fonction de la source statistique ;

b) Parmi les motifs d'absences qui, par leur nature, sont habituellement de courte durée et pour lesquels le « lien avec le poste de travail » est maintenu, figurent : le congé de maladie en raison d'une maladie ou d'une lésion (y compris professionnelles); les jours fériés, les vacances ou le congé annuel ; et les périodes de congé de maternité ou de paternité déterminées par la législation.

c) Les motifs d'absence pour lesquels le « lien avec le poste de travail » nécessite davantage de tests comprennent, entre autres : le congé parental, le congé éducation, le congé pour s'occuper d'autres personnes, les autres congés personnels, les grèves ou les lock-out, la mauvaise conjoncture économique (par exemple la mise à pied temporaire et la pénurie de travail), la désorganisation ou la suspension du travail (par exemple, en raison des conditions météorologiques défavorables, d'incidents mécaniques ou électriques ou de pannes de la communication, de problèmes liés à la technologie de l'information et de la communication, de pénurie de matières premières ou de combustibles) :

i) pour ces motifs, il conviendrait de tester la perception continue d'une rémunération et/ou utiliser un seuil de durée. Le seuil ne devrait généralement pas dépasser trois mois et tenir compte de la durée des droits aux congés inscrits dans la législation ou habituellement pratiqués, et/ou la durée de la saison d'emploi pour permettre de suivre les tendances saisonnières. Quand le retour à l'emploi dans la même unité économique est garanti, ce seuil peut être supérieur à trois mois;

ii) à des fins opérationnelles, lorsque la durée totale de l'absence n'est pas connue, il est possible d'utiliser la durée écoulée.

[30] Sont inclus dans l'emploi :

a) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit au cours des activités de formation ou de développement des compétences requises pour leur poste de travail ou pour un autre poste de travail dans la même unité économique, et qui sont considérées comme en emploi « au travail » conformément aux normes statistiques internationales sur le temps de travail ;

b) les apprentis, stagiaires et personnes en formation qui travaillent en échange d'une rémunération en espèces ou en nature ;

c) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi ;

d) les personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens principalement destinés à la vente ou au troc, même si une partie de leur production est consommée par leur ménage ou leur famille ;

e) les personnes ayant un travail saisonnier durant la basse saison, si elles continuent à accomplir certaines tâches et fonctions de ce poste de travail, à l'exception des obligations légales ou administratives (par exemple le règlement des impôts), indépendamment de la perception ou non d'une rémunération ;

f) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable au ménage ou à la famille:

i) dans des unités du marché exploitées par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou un autre ménage; ou

ii) qui accomplissent des tâches ou des fonctions correspondant à un poste de travail de salarié détenu par un membre de la famille vivant dans le même ménage ou dans un autre ménage;

g) les membres réguliers des forces armées, les conscrits, et les personnes effectuant le service civil alternatif s'ils réalisent ce travail en échange d'une rémunération en espèces ou en nature.

[31] Sont exclus de l'emploi :

a) les apprentis, stagiaires, et personnes en formation qui travaillent sans rémunération en espèce ou en nature;

b) les participants à des dispositifs de formation des compétences ou de reconversion dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi, lorsqu'ils ne sont pas engagés dans le processus de production d'une unité économique ;

c) les personnes qui sont obligées d'effectuer un travail pour continuer à bénéficier des prestations sociales du gouvernement comme les indemnités de chômage ;

d) les personnes qui reçoivent des transferts sociaux en espèces ou en nature, non liés à l'emploi ;

e) les personnes qui ont un poste de travail saisonnier durant la basse saison, si elles ont cessé d'accomplir les tâches et les fonctions de ce poste de travail ;

f) les personnes qui conservent un droit de retourner dans la même unité économique mais qui en étaient absentes pour les motifs énoncés au paragraphe 29 c), lorsque la durée totale de l'absence est supérieure au seuil spécifié

et/ou si le test de la perception continue d'une rémunération n'est pas rempli. À des fins d'analyse, il peut être utile de collecter des informations sur la durée totale de l'absence, ses motifs, les prestations perçues, etc. ;  
g) les personnes mises à pied pour une durée indéterminée qui n'ont pas l'assurance de retourner en emploi dans la même unité économique.

[33] Les **personnes dans le travail en formation non rémunéré** sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui durant une courte période de référence ont exercé toute activité non rémunérée pour produire des biens ou fournir des services pour des tiers en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des qualifications sur le lieu de travail dans un métier ou une profession, où :

- a) l'expression « courte période de référence » s'interprète comme spécifiée au paragraphe 19, et selon la source utilisée ;
- b) « toute activité » fait référence à un travail d'une heure au moins ;
- c) « non rémunérée » s'interprète comme l'absence de rémunération en espèces ou en nature pour le travail accompli ou les heures effectuées; ces travailleurs peuvent cependant recevoir certaines formes de soutien, comme des transferts de bourses d'études ou des subventions, ou une assistance occasionnelle en espèces ou en nature (par exemple un repas, des boissons) ;
- d) la production « pour des tiers » fait référence à un travail effectué dans des unités du marché ou hors du marché dont les propriétaires ne sont ni membres du ménage, ni membres de la famille ;
- e) l'acquisition d'une « expérience professionnelle ou des qualifications sur le lieu de travail » peut se faire dans le cadre d'arrangements traditionnels, formels ou informels et ne débouche pas forcément sur une qualification spécifique ou une certification.

[34] Sont incluses dans le travail en formation non rémunéré les personnes dans :

- a) des formations, des périodes d'apprentissage, des stages ou d'autres types de programmes en fonction des circonstances nationales, lorsque leur engagement dans le processus de production de l'unité économique n'est pas rémunéré ;
- b) des dispositifs de formation des compétences ou de reconversion non rémunérés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi, lorsqu'elles sont engagées dans le processus de production de l'unité économique.

[35] Sont exclus du travail en formation non rémunéré :

- a) les périodes d'essai associées avec le début d'un poste de travail ;
- b) l'acquisition générale de connaissances ou l'apprentissage tout au long de la vie durant l'emploi, y compris dans les unités du marché ou hors du marché dont les propriétaires sont des membres de la famille ou du ménage ;
- c) l'orientation et l'apprentissage durant le travail bénévole ;
- d) l'apprentissage durant le travail de production pour la consommation personnelle.

[37] Les **personnes dans le travail bénévole** sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, ont réalisé toute activité non rémunérée non obligatoire pour produire des biens ou fournir des services pour des tiers, où :

- a) « toute activité » fait référence à un travail d'une heure au moins ;
- b) « non rémunérée » s'interprète comme l'absence de rémunération en espèces ou en nature pour le travail accompli ou les heures effectuées; les bénévoles peuvent cependant recevoir une forme réduite de soutien ou d'allocation en espèces si elle est inférieure à un tiers des salaires du marché local (par exemple pour les dépenses qu'ils engagent, ou pour couvrir les dépenses engendrées par l'activité) ou en nature (par exemple les repas, le transport, des cadeaux symboliques) ;
- c) « non obligatoire » s'interprète comme le travail effectué sans aucune obligation civile, légale ou administrative, ce qui est différent de l'accomplissement des responsabilités sociales, communautaires ou religieuses ;
- d) la production « pour des tiers » fait référence au travail accompli:
  - i) dans le cadre d'organisations ou pour des organisations comprenant des unités du marché ou des unités hors du marché (le bénévolat dans le cadre d'une organisation), y compris dans le cadre de groupes d'entraide, d'assistance mutuelle ou de groupes communautaires dont le bénévole est membre;
  - ii) pour des ménages différents de celui du bénévole ou des ménages des membres de sa famille (le bénévolat direct).

## 2. La mise en œuvre des concepts pour la mesure de l'emploi salarié

Comment mettre en œuvre les concepts du BIT ? La suite de ce document s'attache à décrire les méthodes pour mesurer l'emploi. Il se concentre surtout sur les méthodes pour les estimations conjoncturelles sur le seul emploi salarié (qui représente 9 emplois sur 10). Il répond également à des questions plus générales sur le périmètre de l'emploi salarié. Il n'aborde en revanche pas l'emploi non salarié faute d'estimation conjoncturelle de l'emploi non salarié au moment de la rédaction de cette note.

### 2.1. Les grands principes pour la mise en œuvre

Un premier grand principe pour les estimations conjoncturelles de l'emploi salarié (Estimations trimestrielles d'emploi - ETE) est d'être calé sur les séries annuelles d'emploi (Estimations annuelles d'emploi -EAE). Ces dernières sont issues de la synthèse de sources administratives, à partir de données individuelles sur les salariés ou indépendants. Elles permettent de comptabiliser le nombre de personnes en emploi (salarié ou non) durant la dernière semaine de l'année, en corrigeant de la multi-activité (cas de salariés ayant plus d'un poste au sein d'établissements distincts, ou de non-salariés exerçant une activité principale ou secondaire de salarié).

Un deuxième principe pour les estimations conjoncturelles de l'emploi salarié est de s'appuyer sur les sources administratives de déclaration des établissements employeurs auprès des organismes de recouvrement de la Sécurité sociale, principalement à partir des déclarations sociales nominatives (DSN), source qui couvre mensuellement de plus en plus de salariés : les salariés du privé depuis 2017 (hors salariés de particuliers employeurs), les salariés du public avec une montée en charge entre 2020 et 2022. Auparavant, les sources administratives reposaient sur des déclarations d'établissements qui ne distinguaient pas, à cette fréquence infra-annuelle, les différents salariés mais qui les regroupaient pas établissement dans les Bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) ; l'information des DSN sur les individus, relativement récente en 2022 permet désormais de mieux adapter la mesure de l'emploi aux concepts.

Le fait de s'appuyer sur les sources administratives assure d'une relative exhaustivité de l'emploi salarié, tel que défini par le BIT. La nature de cette source conduit toutefois à exclure les personnes en emploi non déclarées, ainsi que les personnes employées par des employeurs étrangers (situation de détachement en France, cf. point 2.3.13 infra).

Le contenu de ces sources administratives permet de préciser si les personnes concernées par une déclaration sont en emploi ou non, qu'elles soient rémunérées ou non.

Un troisième principe est de mesurer l'emploi en fin de trimestre, qui se rapproche le plus de la définition du BIT concernant le principe d'avoir travaillé au moins une heure « durant une courte de période de référence pertinente » (article 21), au regard de mesures « en moyenne sur le trimestre ». Dans le cas général de la mesure de l'emploi salarié c'est le dernier jour ouvré du trimestre qui est retenu, ce qui en pratique peut légèrement différer de la période de « sept jours ou une semaine » qui est recommandée par le BIT (article 19a). Ce léger écart se justifie par le besoin de continuité temporelle de la mesure de l'emploi (les déclarations d'emplois dans les bordereaux de cotisation portaient, avant le déploiement de la DSN, sur la fin de chaque période – mois ou trimestre -). Pour certains établissements avec forte variabilité du nombre de contrats au jour le jour comme ceux de l'intérim, la mesure est prise en moyenne sur plusieurs jours (cf. partie 2.5.1).

Autre principe retenu pour la mesure, conséquence directe de la nature des sources administratives : l'emploi conjoncturel est calculé dans une logique de postes, sans correction explicite de la multi-



activité des salariés travaillant pour plus d'un employeur. Comme elles sont calées sur les Estimations annuelles qui en tiennent compte, les Estimations trimestrielles d'emploi se font donc en supposant une part de multi-activité constante d'une année sur l'autre pour chaque secteur d'activité. Cette hypothèse n'est pas très forte : l'analyse historique sur longue période ne montre en général pas de brusque changement de tendance ni d'importante révision des données trimestrielles lorsqu'elles sont recalées sur données annuelles qui corrigent de la multi-activité).

Enfin, comme pour tout indicateur infra-annuel, l'emploi conjoncturel doit avoir certaines caractéristiques parfois contradictoires :

- il doit à la fois être un bon prédicteur de l'emploi annuel, et donc être le plus proche possible du champ et des méthodes d'estimations qui lui sont propres ; en particulier il doit être le plus exhaustif possible ;
- mais il doit aussi avoir de bonnes propriétés infra-annuelles, notamment être le plus lisible et le moins volatil possible, en évitant notamment que certains « bruits statistiques » sans réalité économique (comme des effets calendaires par exemple) n'entravent l'analyse des fluctuations conjoncturelles ; ce point peut conduire à des arbitrages entre volatilité et exhaustivité pour certaines populations particulières d'emploi ou certaines dérogations au traitement général de l'emploi.

## 2.2. Cas général : effectifs « présents » le dernier jour ouvré du mois dans leur établissement

Dans le cas général, toute personne dont le contrat de travail, tel que déclaré par son employeur, est ouvert le dernier jour ouvré du mois, relève de l'emploi salarié ; mais il existe un certain nombre de critères qui permettent de préciser cette définition au regard du concept de l'emploi.

Cette définition générale ne retient pas de critère *a priori* sur la rémunération. Cela permet de comptabiliser des personnes dont la rémunération est nulle, mais qui relèvent quand même de l'emploi au sens du BIT dont elles sont absentes (congés maladie, chômage partiel...). La crise sanitaire de 2020-2021 ou la crise économique de 2008-2009 montrent que le nombre de personnes absentes de leur emploi en raison de chômage partiel peut avoir un impact conjoncturel certain sur le contour de l'emploi (selon qu'on les intègre ou non).

À titre d'exemple, dans la DSN d'avril 2020, soit à un pic de la crise sanitaire, on comptabilise 2,1 millions de contrats à rémunération nulle dont 0,9 million au chômage partiel ; 0,3 million dans des motifs relevant de la maladie ou maternité ; et 0,04 million dans des motifs de type « congé parental » (0,7 million n'ont pas d'item renseigné sur un arrêt de travail ou une suspension de contrat). Les différents motifs renseignés relèvent bien de l'emploi au regard des critères du BIT :

- pour les congés maladie, en considérant l'article 29.b) ;
- pour le chômage partiel, en considérant l'article 29.c) et avec les interprétations supplémentaires apportées par le BIT au moment de la crise sanitaire <sup>3</sup> ;
- pour le congé parental, en considérant l'article 29.c), compte tenu de la perception continue d'une rémunération (même provenant des administrations publiques), et dans

3 Cf. note référencée *supra* dans laquelle est précisée que « les personnes absentes doivent être traitées comme "employées, pas au travail" si l'une des situations suivantes s'applique :

- elles s'attendent à ce que la durée totale de l'absence soit inférieure à trois mois ;
- ou s'attendent à retrouver le même emploi ou la même entreprise une fois que les restrictions en place seront levées.
- ou continuent à recevoir une rémunération de leur employeur, y compris un salaire partiel, même si elles bénéficient également d'une aide provenant des administrations publiques.

la mesure où les personnes concernées ont la garantie de retrouver leur travail après ce congé<sup>4</sup>.

### 2.3. Cas particuliers sur la détermination de la frontière de l'emploi : les populations particulières / les traitements particuliers sur les individus

Pour certaines populations particulières, le BIT préconise une étude plus approfondie, se référant le plus souvent à une notion de « rémunération ». Pour nombre d'entre elles (par exemple les stagiaires ou élus) la question peut se poser de savoir si la rémunération relève d'un salaire ou d'une forme réduite de soutien ou d'allocation qui relève alors du bénévolat et non de l'emploi. Le BIT distingue bien le bénévolat, forme de travail distincte de l'emploi : pour la distinction il recommande de se référer à un seuil d'un tiers des salaires du marché local (article 37b).

Cette préconisation nécessite une interprétation (s'agit-il du salaire minimum, du salaire médian ? en termes horaires, hebdomadaires, voire mensuels ?) : pour définir ce qu'est une « rémunération suffisante » et dans le cas de populations particulières pour lesquelles il y a un doute sur le classement en emploi ou en bénévolat, la référence au 1/3 du Smic mensuel est en pratique retenue<sup>5</sup>.

Dans sa mise en œuvre, la notion de rémunération nécessaire à la délimitation de ces populations particulières n'est pas univoque. En pratique, dans la DSN, la notion de rémunération brute déplafonnée apparaît la plus efficace pour déterminer le champ de l'emploi salarié, même si elle doit parfois être complétée : avec la rémunération d'activité partielle pendant la crise de 2020-2021 et parfois avec l'information sur une assiette brute déplafonnée (apportant dans de rares cas une information complémentaire lorsque la rémunération brute est nulle).

Notons que cette notion de rémunération pour délimiter le champ de l'emploi n'est pas nécessairement celle retenue pour l'estimation du salaire moyen par tête. À titre d'exemple, la rémunération liée à l'activité partielle peut être utilisée pour déterminer qu'une personne est en emploi, mais elle n'est pas considérée comme du salaire.

Au total, pour certaines populations particulières (définies le plus souvent avec les modalités de la variable « natures de contrats » dans la DSN ; voir tableau 1), la mise en œuvre des concepts conduit à des filtres spécifiques sur les rémunérations : le fait pour ces populations d'être ou non rémunérées (ou d'être ou non suffisamment rémunérées) renseigne sans équivoque, contrairement au cas général, sur le fait d'être ou non en emploi.

4 Il est toutefois possible que les salariés concernés par un congé parental ne soient pas tous déclarés en DSN lorsqu'ils sont dans cette situation, un biais de sous-estimation est possible.

5 Dans le cas général, une personne recevant moins d'1/3 de Smic mensuel mais ne relevant pas d'une population particulière est bien en emploi.

**Tableau 1 : Évolution de la rubrique « nature de contrat » dans la DSN, de 2018 à 2022**

	Norme				
	2018	2019	2020	2021	2022
01 – CDI de droit privé	x	x	x	x	x
02 – CDD de droit privé	x	x	x	x	x
03 – Contrat de mission (contrat de travail temporaire)	x	x	x	x	x
07 – CDI intermittent	x	x	x	x	x
08 – CDI intérimaire	x	x	x	x	x
09 – CDI de droit public	x	x	x	x	x
10 – CDD de droit public	x	x	x	x	x
20 - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction Publique donnant lieu à pension (ECP)			x	x	x
21 - [FP] Détachement d'un agent d'une Fonction Publique ne donnant pas lieu à pension (ENCP)			x	x	x
29 – Convention de stage (hors formation professionnelle)	x	x	x	x	x
32 – Contrat d'appui au projet d'entreprise	x	x	x	x	x
50 – Nomination dans la fonction publique (par arrêté, par décision)	x	x	x	x	x
51 - Contrat de mission d'un collaborateur occasionnel du service public (COSPP) ou assimilé					x
52 - [FP] Cumul d'activité à titre accessoire					x
53 - Contrat d'engagement détenu					x
60 – Contrat d'engagement éducatif	x	x	x	x	x
70 - Contrat de soutien et d'aide par le travail	x	x	x	x	x
80 – Mandat social	x	x	x	x	x
81 – Mandat d'élu	x	x	x	x	x
82 – Contrat de travail à durée indéterminée de Chantier ou d'opération			x	x	x
89 – Volontariat du service civique	x	x	x	x	x
90 – Autre nature de contrat, convention, mandat	x	x	x	x	x
91 - Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée			x	x	x
92 - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée			x	x	x
93 - Ligne de service			x	x	x

### 2.3.1. Les apprentis

Dès lors qu'ils sont rémunérés et participent au processus de production, ils relèvent clairement de l'emploi au sens du BIT (article 30). Par le passé ils ont en général été exclus des sources sur l'emploi conjoncturel car ils n'étaient le plus souvent pas comptabilisés dans l'emploi calculé par chaque entreprise dans les Bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC).

La DSN permet d'éviter cette exclusion. En outre, la comparaison des données de DSN avec les données administratives issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage (Deca) confirme que la DSN est de bonne qualité pour identifier et dénombrer les apprentis en termes conjoncturels.

Par ailleurs, compte tenu de la législation en vigueur, les apprentis ont une rémunération suffisante au regard des critères du BIT dans la majorité des cas (seuls les apprentis de moins de 18 ans, en première année d'apprentissage, perçoivent moins du 1/3 du Smic). Aucun critère de rémunération n'est donc retenu pour prendre en compte les apprentis dans l'emploi, qui relèvent bien du cas général.

Plus généralement s'agissant des dispositifs d'alternance, le même raisonnement peut être conduit pour retenir les contrats de professionnalisation.

### 2.3.2. Les stagiaires en milieu professionnel et stagiaires de la formation professionnelle

#### ✓ Les stagiaires en milieu professionnel

Les stages en milieu professionnel sont ceux des élèves et étudiants qui doivent être intégrés dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Lorsqu'ils ne sont pas rémunérés, les stagiaires ne sont clairement pas en emploi au sens du BIT (article 31a). Alors que lorsque les stages sont rémunérés et dans le processus de production d'une unité économique, ils relèvent bien de l'emploi (article 30 b).

Mais certains stages bénéficient d'une forme réduite d'allocation. Pour le seuil de rémunération à retenir pour distinguer ceux qui relèvent du bénévolat et ceux qui relèvent de l'emploi, on peut se référer au 1/3 du Smic (cf. supra).

À titre d'exemple l'analyse des données de la DSN par la Dares montre que sur les 70 000 contrats de stages identifiés en septembre 2020, environ 60 % sont au-dessus de ce seuil. Il est à noter également que les stagiaires ont en général un profil saisonnier marqué et peuvent avoir un profil conjoncturel également marqué (notamment à la baisse lors de la crise sanitaire de 2020).

Au total, dans la DSN, la mise en œuvre du concept conduit à exclure de l'emploi tous les stagiaires (repérés par une nature de contrat = « 29 - stages hors formation professionnelle ») pour lesquels la rémunération mensuelle est inférieure à 1/3 Smic.

#### ✓ Les stagiaires de la formation professionnelle

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est un statut particulier prévu par le Code du travail. Il s'agit d'un régime où le stagiaire, demandeur d'emploi, est pris en charge par un conseil régional ou l'État dans une offre de formation conventionnée par Pôle emploi dans un établissement d'accueil tiers. Le stagiaire de la formation professionnelle continue ne doit pas être confondu avec le stagiaire en entreprise ou avec le départ en formation d'un salarié.

Une difficulté vient de ce que dans le cadre de la formation professionnelle continue, la région ou l'État ont la charge de l'indemnisation et de la déclaration des cotisations de Sécurité sociale pour ce stage ; l'établissement d'accueil n'est pas réputé être son employeur. Il arrive cependant que cet établissement verse une gratification supplémentaire. Lorsqu'ils ne reçoivent pas de gratification ils ne sont pas nécessairement déclarés ou alors déclarés avec une rémunération nulle.

Qu'ils reçoivent ou non cette gratification, parce qu'ils reçoivent une rémunération globalement suffisante et parce qu'ils sont engagés dans le processus d'une unité économique de l'établissement d'accueil, les stagiaires de la formation professionnelle relèvent clairement de l'emploi. Lorsqu'ils perçoivent une gratification ils peuvent être en théorie identifiés dans la DSN (avec une nature de contrat « autres (90) » et un dispositif de politique publique dédié « stage de la formation professionnelle (92) »). Une prudence est nécessaire pour l'estimation de leurs salaires, dans la mesure où il ne s'agit ici que de gratifications supplémentaires.

Dans le public, les établissements financeurs (Agence de services et de paiement – ASP, ainsi que certaines régions) ont certes la charge de leur indemnisation et du paiement des cotisations sociales, non en tant qu'employeurs, mais que de financeurs de prestations (au même titre que Pôle emploi pour les autres demandeurs d'emploi). Compte tenu du risque de doublon avec les déclarations d'entreprises du privé, il faut donc en principe exclure les effectifs déclarés dans les DSN des établissements publics correspondants.

Au total :

- il n'y a pas de filtre à appliquer pour traiter cette population particulière dans les estimations d'emploi des établissements d'accueil du privé ; il y a un biais baissier sur l'estimation de leur nombre à partir des DSN lorsqu'ils ne sont pas, par nature, déclarés ;
- pour les établissements publics en revanche il convient de filtrer les déclarations individuelles dans les établissements de l'ASP et des régions (ceux avec une nature de contrat « autres (90) » et un dispositif de politique publique dédié « stage de la formation professionnelle (92) »).

### 2.3.3. Les élèves fonctionnaires

La question se pose aussi pour les **élèves fonctionnaires**. Conceptuellement, des arguments tendent à les exclure globalement :

- ils ne sont parfois pas ou peu engagés dans un processus de production (la longueur de stages au cours de leur scolarité dans des établissements d'accueil et dans un processus de production peut varier sensiblement) ;
- même s'ils sont rémunérés et engagés dans une future relation d'emploi (au point de devoir rembourser une partie de leurs études s'ils renoncent à cet engagement), ils ne peuvent souvent être considérés comme « absents d'un emploi dans lequel ils ont déjà travaillé » ni titulaires d'un poste.

D'autres arguments tendent à inclure nombre d'entre eux, en premier lieu celui de leurs rémunérations. Par ailleurs, sur la relation avec un processus de production, pour les élèves relevant de la fonction publique hospitalière c'est souvent sans équivoque (par exemple pour le cas des étudiants hospitaliers en médecine) ; dans les autres versants les écoles accordent une place de plus en plus importantes aux stages en milieu professionnel (par exemple l'ENA affichait une durée de stage d'au moins 11 mois la première année).

En pratique, il n'est souvent pas facile de distinguer les élèves des autres agents de la fonction publique et un filtre est trop coûteux à mettre en œuvre au regard de l'ambiguïté de leur statut (en emploi ou non).

Compte tenu de ces éléments un arbitrage favorisant la simplicité de mise en œuvre est d'inclure a priori tous les élèves fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Toutefois, afin que des « effets promotions » n'affectent pas excessivement les fluctuations de l'emploi, parfois de façon importante au niveau localisé, des exceptions au cas par cas sont adoptées dans le cadre du traitement d'établissement dans leur entier (cf. partie 2.4.2) : par exemple lorsqu'une promotion d'élèves fonctionnaires arrive ou sort d'une école donnée, et lorsque ces effets ne peuvent être corrigés par des méthodes habituelles de correction des variations saisonnières (CVS).

### 2.3.4. Les élus

Les élus ne perçoivent pas, en France, une rémunération, mais une indemnité. Ils sont comptés en emploi au sens du BIT dans l'enquête Emploi, d'après l'interprétation d'Eurostat dans le règlement

IESS. On peut s'appuyer sur l'article 37 de la résolution pour exclure de l'emploi les élus percevant une faible indemnité (ils relèvent alors du bénévolat) et inclure tous ceux ayant une indemnité « suffisante ».

Cette interprétation conduit à inclure explicitement les élus (nature de contrat « 81 ») dans l'emploi salarié, tant dans les données conjoncturelles que dans les données structurelles, dès lors qu'ils ont une rémunération supérieure au tiers du Smic, et à exclure les autres.

### 2.3.5. Les conscrits et réservistes

#### ✓ Les conscrits

Ce cas ne concerne plus la France depuis 2003 mais l'a concerné dans le passé (et donc les séries sur longue période) et pourrait le concerner à nouveau par exemple à l'occasion d'un potentiel service universel de quelques semaines.

L'article 30g de la résolution sur l'emploi préconise que sont inclus dans l'emploi les membres réguliers des forces armées, les conscrits, et les personnes effectuant le service civil alternatif s'ils réalisent ce travail en échange d'une rémunération en espèces ou en nature.

Le règlement IESS les exclut explicitement mais « par dérogation » aux concepts du BIT, pour des raisons de collecte des enquêtes auprès des ménages ordinaires (tout en incluant les militaires professionnels).

La question peut porter sur les indemnités reçues : étaient-elles suffisantes pour être considérées comme des rémunérations (et le seront-elles si un tel dispositif était remis en œuvre), exercice d'analyse difficile à mener compte tenu du poids des rémunérations en nature reçues. Les tableaux de séries longues sur le marché du travail intègrent les militaires du contingent dans l'emploi.

#### ✓ Les réservistes

Cela concerne des personnes qui s'engagent à servir dans la réserve opérationnelle, qui consiste à exercer certaines missions pour apporter un renfort temporaire aux forces armées, dans le cadre d'enseignements ou d'opérations conduites à l'étranger. Le réserviste signe un contrat d'engagement pour une durée de 1 à 5 ans. Ce contrat est renouvelable. La durée des activités d'engagement est d'au maximum 60 jours par année civile, qui peut être complétée d'au maximum 210 jours sous certaines conditions.

En contrepartie de cet engagement une solde (rémunération) est versée, variant selon le grade d'affectation, dans les mêmes conditions que les militaires de carrière. Des primes sont également octroyées.

Toutes ces conditions conduisent à ne pas distinguer les réservistes des militaires de carrière même si les conditions de leurs contrats diffèrent fortement, et à les considérer comme en emploi. Compte tenu de ce type de contrats, il peut souvent s'agir de multi-actifs.

### 2.3.6. Les contrats de service civique

Pour les mêmes raisons que pour les conscrits et parce que leurs revenus s'apparentent en tout point à une rémunération salariale, les bénéficiaires de ces contrats peuvent être considérés sans aucun doute comme en emploi.

En pratique, ils sont déclarés de manière centralisée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et la localisation de leur lieu de travail est donc mal connue.

### 2.3.7. Les mandataires sociaux

La plupart des mandataires sociaux sont des chefs d'entreprises qui ont le statut à la fois d'indépendant (ce pourquoi ils ne cotisent pas à l'assurance-chômage) mais aussi d'assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale (ils cotisent aux autres caisses en tant que salariés). Dans ce cas, au sens statistique du terme, ils sont en emploi au sens du BIT, et salariés.

Toutefois, une partie de ces mandataires sociaux sont aussi des représentants à un conseil d'administration et ne perçoivent de rémunération liée à leur présence qu'épisodiquement (« jetons de présence ») ; la déclaration de type DSN est un « véhicule » pour une déclaration fiscale sans que les personnes concernées soient considérées comme « salariées » (pas de rémunération déplafonnée), ni même en « emploi ».

Dans la DSN, la nature de contrat « 80 » est réservée aux mandataires sociaux ou chefs d'entreprises, pour environ 220 000 contrats début 2020. Ils ont souvent des PCS et libellés d'emplois de chefs d'entreprises, surtout dans les secteurs les plus déconcentrés (construction, commerce, hébergement-restauration...). Poser un filtre sur la rémunération salariale pour ces natures de contrat permet :

- d'éviter des déclarations qui ne relèvent pas de l'emploi (mais qui passent par la DSN pour véhiculer une déclaration au fisc) ;
- de conserver les déclarations des chefs d'entreprises indépendants et salariés.

### 2.3.8. Les vendeurs à domicile indépendants (VDI)

L'activité de vendeur à domicile indépendant (VDI) est définie par la vente de produits ou de services au moyen du démarchage direct auprès de particuliers. Cette activité regroupe le démarchage à domicile (« porte à porte ») et la vente en réunion mais exclut le démarchage par téléphone ou à distance. Il existe 3 statuts sociaux possibles pour le vendeur à domicile :

- le travailleur indépendant, inscrit au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au registre spécial des agents commerciaux (Rsac) : il relève du régime des travailleurs non-salariés et dépend de la Sécurité sociale pour les indépendants ;
- le travailleur indépendant, non inscrit au RCS ou au Rsac : il est assimilé à un salarié pour le droit de la Sécurité sociale et relève du régime général de la Sécurité sociale ;
- le salarié d'une entreprise, lié à son employeur par un contrat de travail et qui relève aussi du régime général de la Sécurité sociale.

De ce fait seules les deux dernières catégories sont déclarées en DSN avec des natures de contrats différentes : notamment la deuxième catégorie a souvent une nature de contrat « 90 », en raison de l'absence de contrat de travail.

Notons que l'inscription au RCS/Rsac est obligatoire pour les vendeurs à domicile qui ont exercé pendant 3 années civiles consécutives, même par intermittence, et qui ont tiré pour chacune de ces

années une rémunération brute annuelle supérieure à 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 20 568 € pour 2021).

Les deux dernières catégories relèvent bien de l'emploi, mais pour les assimilés-salariés sans contrats la question de leur statut d'emploi salarié se pose :

- en l'absence de contrat de travail et de cotisations à l'assurance chômage ils se distinguent du cas général des salariés et se rapprochent du cas des mandataires sociaux (cf. 2.3.7) ;
- en pratique de nombreuses déclarations pour la nature de contrat « 90 » et dont les libellés relèvent sans ambiguïté des VDI, n'ont pas de rémunérations associées (parce qu'ils n'ont pas eu d'activité ou bien parce que les revenus trimestriels à un certain seuil ne sont pas soumis à cotisations sociales).

Plus généralement, la modalité « 90 » de la variable nature de contrat (« autres natures de contrat, convention, mandat »), recouvre de nombreux cas avec volume horaire ou rémunérations très faibles voire nuls.

Ainsi, comme dans le cas des mandataires sociaux, un filtre qui croise dans la DSN la nature de contrat « 90 » et l'absence de rémunération, permet d'exclure des populations qui ne relèvent probablement pas de l'emploi salarié : environ 120 000 contrats dans le privé seraient ainsi exclus.

Inversement, les déclarations correspondantes à des VDI et des rémunérations non nulles sont considérées à l'instar de certains chefs d'entreprises, comme celles d'indépendants assimilés salariés.

### 2.3.9. Les VRP

Le VRP, sigle de "Vendeur, Représentant et Placier" a une situation juridique au regard de l'employeur qui est définie par le Code du travail lorsque l'intéressé a un statut de travailleur salarié et par le Code de commerce lorsqu'il travaille d'une manière indépendante.

Lorsqu'il est déclaré en DSN (identifié par le code 07 de la variable complémentaire PCS), il peut être défini comme un représentant commercial salarié, avec un statut spécial qui comporte beaucoup de règles de fonctionnement particulières. S'il a un régime social particulier, ses conditions de travail et de rémunérations font qu'il relève assurément de l'emploi salarié et du cas général.

S'il est embauché par un établissement qui déclare nombre de VRP avec des fluctuations fortes d'effectifs, souvent avec de faibles rémunérations, l'atypie de l'établissement peut être traitée en choisissant une mesure particulière des effectifs au niveau de l'établissement afin de limiter sa contribution à la volatilité d'ensemble (cf. *infra* partie 2.4).

Mais le principe général est de ne pas les exclure en tant que population particulière.

### 2.3.10. Les pigistes, tâcherons, contrats non basés sur la durée

Même si leur statut est atypique, la population particulière des pigistes, tâcherons, et plus généralement des contrats non basés sur la durée relève sans aucun doute du concept de l'emploi BIT (dans le sens où ils ont un travail rémunéré).

L'analyse dans la DSN de ces contrats (nombre de journalistes, concierges, matelots) montre qu'environ un tiers d'entre eux n'ont pas de rémunération associée. Cela suggère que certains établissements déclarent l'ensemble des personnes concernées chaque mois, sans que ces salariés aient travaillé chacun des mois. Le traitement de cette population particulière renvoie alors davantage au traitement statistique des établissements dont les déclarations sont atypiques (cf. *infra* 2.4). Mais



il n'y a pas de traitement particulier individuel pour exclure cette population du champ de calcul ; autrement dit, ils relèvent du cas général de l'emploi.

### 2.3.11. Populations particulières de la fonction publique (vacataires, conseillers prud'homaux, jury, etc.)

Un certain nombre de populations particulières interrogent également, ne serait-ce que parce que leur traitement n'a pas toujours été déclaré de la même façon par les administrations ; par exemple les conseillers prud'homaux sont « apparus » dans les déclarations sociales en 2018. L'analyse de ces cas montre qu'ils relèvent clairement de l'emploi au sens du BIT, même s'ils peuvent parfois avoir des périodes d'emploi très courtes et qu'ils relèvent de formes particulières d'emploi.

Pour limiter leur potentiel impact sur les fluctuations de l'emploi il s'agit d'instruire au cas par cas un traitement particulier des établissements publics qui les emploient (cf. *infra* 2.4).

### 2.3.12. Prisonniers

Une personne détenue qui travaille ne signe pas de contrat de travail, mais un acte d'engagement sur un travail donné. La rémunération ne peut pas être inférieure à 1,62 € par heure et est soumise à des cotisations sociales.

Le paragraphe 8 de la résolution du BIT stipule qu'ils ne relèvent clairement pas de l'emploi dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'une rémunération. Pour l'interprétation du seuil, il est proposé de garder le même seuil que dans les autres cas frontières (le tiers du Smic mensuel). Dans la DSN, ils sont identifiés depuis début 2022 par la nature de contrat « 53 - contrat d'engagement détenu ».

### 2.3.13. Les frontaliers / détachés / expatriés

On distingue l'emploi au lieu de travail de celui au lieu de résidence. L'emploi au lieu de travail nécessite d'exclure des sources administratives les travailleurs détachés / expatriés sortants (qui travaillent à l'étranger) et nécessiterait d'y ajouter les travailleurs détachés/expatriés entrants. L'emploi au lieu de résidence nécessite de traiter les flux de travailleurs frontaliers (résidents qui travaillent dans un pays frontalier).

Dans une perspective d'analyse du système productif national, c'est l'emploi au lieu de travail qui importe pour déterminer niveau et fluctuations de l'emploi. Pour ne pas comptabiliser les détachés ou expatriés sortants travaillant à l'étranger, dans la DSN, on peut les exclure en filtrant sur le lieu de travail de l'établissement (excluant ceux qui ne sont pas dans le territoire de la France). Cela concerne aussi les agents de la fonction publique qui travaillent à l'étranger et ne peuvent de ce fait être considérés comme faisant partie de l'emploi au lieu de travail en France.

Pour inclure les détachés/expatriés entrants, ceux déclarés dans la DSN font partie du cas général de l'emploi, quel que soit leur pays de résidence. Les cas limites sont ceux d'intérimaires salariés d'une entreprise d'intérim immatriculée dans un pays et travaillant plus ou moins durablement dans des entreprises utilisatrices immatriculées dans d'autres pays : c'est le cas de la plupart des travailleurs détachés. Selon que l'on considère le secteur utilisateur ou employeur, il faut ou non les inclure dans le périmètre de l'emploi. Or par nature, les travailleurs détachés entrants sont très rarement présents dans la DSN.

S'il fallait compléter le champ de l'emploi il serait nécessaire de compléter par des sources administratives alternatives. En 2021, la Dares a ainsi exploité le Système d'information des Prestations

de Service Internationales (SIPSI, administré par la Direction Générale du Travail (DGT) dans un but de contrôle et de pilotage du travail détaché par ses services d'inspection) avec une fréquence trimestrielle : le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée, qui est le plus comparable au nombre de salariés en emploi, s'est ainsi établi en moyenne à 72 600 en 2019. L'agrégation de cette source avec les données issues des DSN n'est pas encore envisagé, notamment en raison de divergence de calendrier de mise à disposition des données. De ce point de vue, considérer ces travailleurs détachés dans leur secteur employeur (à l'étranger, donc hors du champ de l'emploi intérieur) est plus pratique ; c'est le choix proposé dans le traitement des comptes nationaux.

**Tableau 2 - récapitulatif sur le traitement des populations particulières – en tant que telles –, mise en œuvre opérationnelle avec la DSN**

	Filter d'exclusion de l'emploi	Champ concerné
<b>Apprentis et autres contrats d'alternance</b>	Aucun	Public/privé
<b>Stagiaires</b>	Nature contrat = « 29 » et rémunération mois <=1/3 Smic	Public/privé
<b>Stagiaires formation professionnelle</b>	Aucun sur le privé Nature de contrat = (90) dispositif de politique publique = (92) « stage de la formation professionnelle »	Privé Public (ASP, régions)
<b>Élèves fonction publique</b>	Aucun	Public
<b>Mandataires sociaux</b>	Nature contrat = « 80 » et rémunération nulle	Public/privé
<b>Vendeurs à domicile indépendant (VDI) et autres contrats » (= « 90 »)</b>	Nature contrat = « 90 » et rémunération nulle	Privé
<b>VRP multcartes</b>	Aucun	Privé
<b>Élus</b>	Nature contrat = « 81 » et rémunération mois <= 1/3 Smic	Public
<b>Prisonniers</b>	Nature contrat = « 53 » et rémunération mois <= 1/3 Smic	Public
<b>Pigistes, tâcherons (contrats non basés sur la durée)</b>	Aucun	Privé
<b>Population particulières de la FP (vacataires, conseillers, jury)</b>	Aucun	Public
<b>Conscrits, réservistes, contrats de service civique</b>	Aucun	Public
<b>Travailleurs détachés/expatriés sortants</b>	Lieu de travail hors de France	Public/privé

### 2.3.14. Les bénéficiaires de revenus de plateformes

La nouvelle économie des plateformes n'est pas abordée dans la résolution du BIT. Si les sources administratives sur les indépendants incluent les cas des travailleurs déclarés, notamment sous le statut de micro-entrepreneur, d'autres formes de revenu liés aux plateformes questionnent les frontières de l'emploi.

Par exemple les revenus tirés de la location via Airbnb relèvent surtout de la rente de propriété mais il existe indéniablement des cas où l'activité autour de la location (réception, ménage...) est faite par les propriétaires, et constitue parfois leur activité principale. Si, faute de sources appropriées, cette question reste pour l'instant purement théorique, la pratique peut être amenée à évoluer. Notamment une nouvelle source fiscale pourrait permettre d'en savoir davantage sur les activités de plateforme : les opérateurs de plateforme d'économie collaborative situés en France ou à l'étranger dont les utilisateurs (vendeurs, prestataires notamment) résident en France ou réalisent des ventes ou prestations de service en France sont tenus de communiquer à ces utilisateurs un récapitulatif annuel reprenant le nombre et le montant des opérations qu'ils ont réalisées au cours de l'année écoulée et dont la plateforme a connaissance ; ils doivent aussi adresser à la DGFIP un fichier annuel reprenant l'ensemble des informations communiquées à leurs utilisateurs (article 242 bis du code général des impôts). L'exploitation de cette source permettrait notamment de vérifier l'exhaustivité des sources administratives sur l'emploi en appréhendant les notions de multi-activité.

## 2.4. Traitements particuliers de calculs des effectifs au niveau des établissements

### 2.4.1. Établissements privés

Certains établissements ont des profils de déclaration atypiques dans la DSN, déclarant un nombre conséquent de personnes avec des rémunérations nulles ou faibles. C'est particulièrement le cas pour certains secteurs du tertiaire qui comportent un nombre élevé de contrats courts et/ou à temps partiel. A contrario, cette situation est beaucoup moins courante dans l'industrie, secteur dans lequel le CDI à temps complet est davantage la norme.

Concrètement les établissements avec des profils atypiques sont par exemple ceux laissant ouverts les contrats même lorsque les salariés n'exercent pas d'activité (cas des établissements d'enseignement supérieur déclarant tous les professeurs vacataires de l'année, même les mois sans travail ni rémunération ou de médias déclarant leurs pigistes tous les mois). Pour ces établissements, les effectifs de fin de mois globaux (au sens du nombre de contrats ouverts) ne sont pas forcément représentatifs de l'emploi. Seuls le sont les effectifs dont la rémunération est non nulle ou suffisante.

Ces établissements peuvent influencer sur le profil d'ensemble et il est plus pertinent alors d'adopter un traitement qui se prémunisse des effets de leur volatilité. Pour ces établissements, trois types de calculs alternatifs des effectifs peuvent être choisis et dérogent au cas général de calcul des effectifs « fin de mois » :

- l'effectif moyen des 7 derniers jours du mois, qui permet de lisser l'effectif pour des établissements dans lesquels les effectifs sont très variables dans le mois et donc pour lesquels l'effectif au dernier jour ouvré du mois diffère sensiblement des effectifs sur les autres jours ;
- l'effectif de fin de mois à rémunération positive, qui exclut les individus ayant une rémunération nulle ; ce calcul est mobilisé pour des établissements ayant beaucoup de salariés avec une activité discontinue sur l'année (par exemple les vacataires) et qui, sur certains mois, restent officiellement employés alors qu'ils n'exercent pas d'activité ;
- l'effectif de fin de mois à rémunération « suffisante », qui ne comptabilise pas les individus ayant une rémunération en dessous d'un certain seuil ; pour déterminer ce seuil, la notion de rémunération suffisante renvoie au critère du tiers du Smic, comme pour les populations particulières. Ce calcul est mobilisé pour des établissements avec beaucoup de turnover (salariés étant présent très peu de temps sur le mois).

Ces règles sont valables pour les établissements déjà existants. Pour les nouveaux, ils sont calculés par défaut dans le cas général puis ce choix est ré-instruit lorsqu'on dispose de suffisamment de recul.

En pratique dans la DSN, lorsqu'un établissement est estimé « atypique » et nécessite un calcul particulier de l'emploi, il l'est sur l'ensemble de la série. Les années 2018 et 2019 et les deux premiers mois de 2020 ont servi à identifier les établissements atypiques, à savoir ceux pour lesquels les effectifs de fin de mois diffèrent nettement des effectifs à rémunération non nulle ou suffisante.

Les estimations particulières d'effectifs concernent (chiffres portant sur le mois de septembre 2019) :

- des établissements pour lesquels le calcul se fait sur les seuls effectifs à rémunération est non nulle ; cela couvre 6,0 % des effectifs du champ privé hors intérim ;
- les établissements pour lesquels le calcul se fait sur les seuls effectifs à rémunération suffisante (tiers du Smic) ; cela couvre 4,0 % des effectifs ;

- les établissements pour lesquels le calcul se fait sur les effectifs moyens des 7 derniers jours du mois : cela couvre 0,3 % des effectifs.

Au total, seuls environ 10 % des effectifs salariés du secteur privé hors intérim sont concernés par ces calculs sur établissements atypiques, les autres relèvent du cas général.

### 2.4.2. Établissements publics

La volatilité de l'emploi dans les établissements publics peut être du même ordre que dans ceux du privé. Mais, en pratique, les premiers établissements de la fonction publique à effectuer des DSN, déclarent beaucoup plus que les établissements du privé des personnes avec des rémunérations nulles ou faibles. Pourtant ces établissements ne sont pas concernés par le dispositif d'activité partielle et la plupart des congés maladies sont directement payés par l'établissement (cf. annexe).

Dans le détail ces effectifs à rémunération nulle sont souvent des personnes « en disponibilité » de leur établissement d'origine. Ces personnes sont soit en emploi dans une autre entité, soit hors de l'emploi, mais pas en emploi dans l'établissement déclarant.

Il apparaît ainsi que, dès lors que l'on a traité les populations particulières (partie 2.3) pour lesquelles on retient des critères de « rémunération suffisante », il est plus prudent de ne retenir, dans le cas général des établissements publics, que les effectifs de fin de mois dont la rémunération est non nulle.

Par ailleurs, des cas particuliers peuvent donner lieu à des calculs spécifiques :

- pour les établissements embauchant nombre de vacataires, conseillers prud'homains, etc. et pour lesquels les fluctuations des contrats peuvent influencer sur la volatilité d'ensemble de leur secteur et/ou de leur secteur géographique (par exemple lorsque l'établissement regroupe nombre de déclarations de petits contrats en même temps), un calcul sur les seuls effectifs à rémunération suffisante est adopté au cas par cas ;
- pour certaines écoles de la fonction publique dont les effets d'entrées ou de sorties de promotions peuvent apparaître importants en nombre et non saisonniers (par exemple les promotions des écoles de Police), une exclusion de l'ensemble des effectifs de l'établissement est adoptée au cas par cas, afin que leurs fluctuations n'affectent pas les évolutions de leurs secteurs ou de leurs zones géographiques.

## 2.5. Cas particuliers dans la détermination de la mesure de l'emploi « en fin de période »

Pour certains types de contrats relativement courts, le calcul strict d'un emploi le dernier jour ouvré de la période considérée peut conduire à de trop fortes fluctuations au jour le jour, qui peuvent être liées à des artefacts statistiques ou des effets calendaires évitables et masquent les fluctuations conjoncturelles pertinentes (dont l'échelle est le mois ou le trimestre).

Pour ces catégories, l'emploi salarié conjoncturel peut être déterminé sur des fenêtres plus longues que la seule dernière journée du mois : la semaine pertinente pour l'intérim, le mois pour les particuliers employeurs.

### 2.5.1. L'intérim

Chaque mois, l'emploi intérimaire en fin de période est mesuré par les contrats en cours sur les cinq jours pertinents du mois. Ces jours pertinents correspondent généralement à la dernière semaine ouvrée complète du mois, qui ne présente pas de jour férié. La seule exception usuelle est le mois de

décembre, pour lequel on considère systématiquement la dernière semaine complète avant Noël (y compris si Noël est un samedi ou un dimanche).

Mais pour certains mois spécifiques avec des jours fériés (avril 2014, mai 2015, juin 2016, décembre 2017, mai 2018), il a été jugé pertinent de sélectionner, soit une autre semaine complète que celle résultant de ce principe, soit cinq jours pertinents non consécutifs.

Le fait de conserver dans le cas général une semaine complète (et non pas cinq jours ouvrés consécutifs à cheval sur deux semaines) se justifie par un principe de minimiser la volatilité sur certains mois ; notamment, les derniers jours de juillet peuvent très fortement fluctuer selon le positionnement du 1<sup>er</sup> août dans la semaine.

À noter que le calcul en moyenne sur cinq jours ouvrés conduit à minorer en niveau le nombre de postes salariés présents au moins une fois au cours de ces cinq jours (qui serait lui plus proche d'un emploi « en fin de mois ») ; mais cette considération n'a de conséquence sur les dynamiques d'emploi intérimaire que dans la mesure où la composition de l'emploi par durée évolue d'une période à l'autre. En outre, il a l'avantage de neutraliser le surcroît de postes par rapport au nombre de personnes physiques qui serait dû à la multi-activité (personne travaillant successivement dans plusieurs agences d'intérim pendant les cinq jours).

### 2.5.2. Les secteurs avec forte proportion de contrats à durée limitée

Le fait de minimiser la volatilité de la mesure « en fin de mois », en dérogeant à la règle générale, pourrait être étendu à des secteurs hors intérim dans lesquels des contrats très courts (CDD) se sont développés et pour lesquels un traitement comme pour les intérimaires pourrait limiter certains effets calendaires de fin de mois.

Une analyse a notamment été faite pour l'hébergement-restauration ; il apparaît que passer du dernier jour ouvré du mois à la dernière semaine donne lieu à des écarts modérés en termes de glissements annuels et de niveau, le profil quotidien de l'emploi du secteur n'étant pas aussi volatil que celui de l'intérim. Il n'apparaît donc pas aussi nécessaire pour ce secteur en tant que tel d'avoir un traitement particulier de type « semaine pertinente » comme pour l'intérim.

En revanche, un traitement comparable à celui des intérimaires est adopté au cas par cas pour certains établissements (cf. *supra*, 2.4.1).

### 2.5.3. Les salariés de particuliers-employeurs

Les particuliers-employeurs déclarent leurs salariés dans des sources spécifiques (Paje, Cesu, DNS). Une particularité de ce champ est le délai important pour la déclaration, conduisant à des estimations statistiques établies avec environ 2 trimestres de plus que les délais nécessaires à partir des DSN<sup>6</sup>.

Le mode déclaratif est spécifique : dans la majorité des cas, les employeurs renseignent ces dates du premier au dernier jour du mois (sans que cela ne reflète nécessairement un travail sur l'ensemble du mois). En outre, les salariés absents de leur emploi un mois donné (en congé, congé maladie ou au chômage partiel) ne sont pas comptabilisés dans cette source.

Du fait de ces spécificités déclaratives, deux principes sont pris en compte dans le mode de calcul des effectifs des salariés des particuliers-employeurs :

6 Ce qui rend nécessaire des projections sur ce champ pour les trimestres les plus récents et afin de compléter le champ de l'emploi salarié.

- sont comptabilisés les effectifs présents au moins un jour de la dernière semaine du trimestre ;
- sont ajoutées les personnes non présentes cette semaine-là mais qui sont présentes le dernier mois du trimestre et le premier mois du trimestre suivant (afin de récupérer notamment les personnes en emploi mais absente pour congé maladie ou congé annuel).

Ces principes permettent de minimiser la volatilité de la mesure, par rapport à une mesure au dernier jour ouvré du trimestre, avec une volatilité relativement proche de celle sur l'ensemble des salariés au dernier mois du trimestre.

Rappelons que, comme pour les autres salariés, les estimations conjoncturelles calculent des postes et non directement des personnes en emploi, en supposant que les uns et les autres ont les mêmes évolutions, ou autrement dit, que secteur par secteur la multi-activité est relativement stable. Cette hypothèse n'est pas propre à cette population s'agissant de données conjoncturelles, mais apparaît plus forte que pour les autres secteurs, en raison d'un niveau très élevé de multi-activité. Un chantier à mener serait d'instruire l'estimation directe d'un nombre de salariés.

## **Annexe : analyse des rémunérations nulles et du lien emploi / rémunération**

### **Quelle définition de la rémunération utiliser**

La notion de rémunération nécessaire à la délimitation du champ de l'emploi n'est pas univoque. En pratique, dans la DSN, la notion de rémunération brute dé plafonnée est la plus efficace pour déterminer le champ de l'emploi salarié, complétée de la rémunération d'activité partielle pendant la crise de 2020-2021 et parfois complétée également de l'information sur une assiette brute dé plafonnée (lorsque la rémunération déclarée est nulle).

### **Le lien emploi / rémunération**

**Dans le secteur privé**, la part de contrats à rémunération nulle tourne autour de 5 % (soit environ 1 million de contrat), et a pu monter jusqu'à 11% en avril 2020 (effet « activité partielle ») :

- les contrats avec rémunérations nulles sont des contrats habituels (majorité de CDI et CDD) mais certaines natures de contrat sont surreprésentées (ou l'ont été) : notamment les contrats de fonctionnaires non concernés jusqu'alors par la DSN ou bien les natures de contrat « 90 », ce qui renvoie aux questions sur les populations particulières ;
- l'analyse sur les « motifs d'exclusion » confirme le statut spécial des contrats de fonctionnaires dans le privé jusqu'en 2020 ;
- davantage d'informations du bloc d'arrêt de travail et/ou suspension de contrat (même si une courte majorité de contrats à rémunération nulle n'y renseignent aucune modalité) : on y retrouve beaucoup de motifs de type « chômage partiel » ou « maladie / accident du travail » qui relèvent assurément de l'emploi (ainsi que « congé parental » qui peut en relever pour peu que les personnes bénéficient d'une allocation par ailleurs).

Cette analyse justifie :

- que la frontière de l'emploi ne soit pas directement ou uniquement liée à l'existence d'une rémunération (ie pour ne pas éliminer tous les contrats à rémunération nulle relevant de l'emploi).
- que des mesures statistiques soient adaptées selon le type d'entreprise, permettant d'éviter une volatilité trop importante liée à des rappels de paye ou des déclarations trop extensives des fichiers de paie (choix selon des critères statistiques de retenir, pour certaines entreprises, les seuls effectifs à rémunérations non nulles ou à rémunérations suffisantes)

**Dans les premiers établissements du secteur public entrés en DSN**, en janvier 2021, la part de contrats à rémunération nulle est de 13 % (alors que le secteur n'est pas concerné par l'activité partielle):

- certaines natures de contrat sont également surreprésentées (élué, nature de contrat 90) ;
- l'analyse des « motifs d'exclusion » ne renseigne pas davantage (la plupart des contrats avec rémunérations nulles n'y sont pas renseignés) ;
- dans le bloc « arrêt de travail / suspension » environ 1 contrat sur 7 à rémunération nulle (soit 2 % de l'ensemble des contrats) correspond à des personnes « en disponibilité » ou « en détachement », qui ne relèvent pas de l'emploi (déclaration extensive des fichiers de paie) ; très peu de cas correspondant à des congés maladie ; mais beaucoup de contrats sans modalité sur ce bloc ;
- parmi les autres contrats « sans absence », environ 60 000, soit 1/7, sont sans « régime obligatoire » de Sécurité sociale

Cette analyse justifie que, dans un premier temps du moins, seuls les effectifs à rémunération positive soient comptabilisés dans les DSN du secteur public.