

Annexes

Définitions

Les formes particulières d'emploi regroupent les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats d'apprentissage, les missions d'intérim et les emplois aidés.

Afin d'alléger la rédaction, on emploiera les termes « emplois courts », « contrats courts » et « emplois précaires » pour les désigner.

Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours aux CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, ...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

Il est établi obligatoirement par écrit et peut être « à terme précis » (le contrat fixe une date de fin et donc une durée) ou à terme imprécis dans certaines circonstances (par exemple, en cas de remplacement pour congé maladie ou maternité d'un employé), et doit prévoir dans ce cas une durée minimale. Il prend fin à la date fixée au départ ou, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé...). La durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours.

Un CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par un tribunal à la demande du salarié, avec les indemnités de rupture afférentes.

Un apprenti est un jeune âgé de 16 à 25 ans qui prépare un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier associant une formation en entreprise - sous la responsabilité d'un maître de stage - et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogeant au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et jusqu'à la fin 2009 en France métropolitaine, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors contrats spécifiques destinés aux jeunes) visent à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) est ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, tandis que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté. Dans le secteur marchand, le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux, les autres demandeurs d'emploi en difficulté étant orientés vers le contrat

initiative emploi (CIE). Depuis le 1er janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats en France métropolitaine. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Les emplois aidés analysés ici comprennent en plus des contrats aidés proprement dits les contrats de professionnalisation.

L'opération de travail intérimaire (ou intérim ou travail temporaire) consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire). Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié).

L'activité partielle (ou chômage partiel)

L'activité partielle permet aux entreprises confrontées à des difficultés de nature économique, technique ou liées à une catastrophe naturelle, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. Le salarié perçoit alors une indemnisation, inférieure à sa rémunération habituelle, financée par l'État, l'entreprise et l'assurance chômage. L'activité partielle vise ainsi à éviter les licenciements, en permettant aux entreprises, dans la limite d'un contingent, d'adapter le volume d'heures travaillées aux variations de leur activité. Plusieurs changements sont introduits afin de renforcer ce dispositif face à la crise.

Modalités et indemnisation

La mise en activité partielle est effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après une demande d'autorisation auprès de l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte). Le dispositif concerne les salariés dont la durée de travail est réduite en deçà de la durée légale ou conventionnelle, ou de celle prévue par le contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Pour la période étudiée, le salarié en activité partielle peut percevoir diverses allocations, versées chaque mois par l'employeur, qui sont ensuite partiellement remboursées :

- Une allocation spécifique d'activité partielle avancée par l'employeur puis remboursée par l'État, variable selon la taille de l'entreprise. A partir de janvier 2009, elle est portée à 3,84 euros par heure pour les entreprises avec un effectif inférieur ou égal à 250 salariés et de 3,33 euros par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés.

- Une allocation conventionnelle versée dès lors que l'entreprise est couverte par un accord collectif relatif à l'indemnisation de l'activité partielle. Celle-ci complète l'allocation spécifique afin de garantir que chaque heure indemnisable donne lieu à une rémunération totale égale à 60 % de la rémunération brute horaire. Cette allocation est à la charge de l'entreprise mais la convention peut prévoir la participation de l'État à hauteur de 50, 80 ou 100 %.

- Une allocation complémentaire de rémunération mensuelle minimale, versée lorsqu'un salarié a perçu au cours d'un mois, en cumulant salaire et allocations légales, une somme inférieure au Smic net (rémunération minimale garantie par la loi), afin de porter la rémunération à ce niveau.

Le contingent annuel d'heures d'activité partielle indemnisables augmente progressivement pendant la crise : il passe de 600 à 800 heures en décembre 2008, puis, à compter du 1er janvier 2010, il est relevé à 1 000 heures par an et par salarié pour toutes les branches professionnelles. De décembre 2008 à juin 2013, si l'activité partielle se prolonge au-delà de 6 semaines consécutives de suspension totale d'activité, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis, si les conditions sont réunies, au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi, pour une durée de 182 jours au maximum.

Les conventions d'activité partielle de longue durée

L'État et les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage mettent en place en mai 2009 l'activité partielle de longue durée (APLD), dispositif permettant une meilleure indemnisation pour les salariés en activité partielle durant de longues périodes. Une convention d'APLD est conclue entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et l'État. L'État demande que ce mode de

conventionnement soit privilégié par rapport aux conventions « classiques ».

Peuvent prétendre à l'APLD les entreprises auxquelles le versement de l'allocation spécifique a été accordé par le préfet, ou par délégation, par la Direccte. La convention d'APLD garantit le versement d'une indemnisation au moins égale à 75 % de la rémunération brute du salarié. En plus du remboursement de l'allocation spécifique par l'État, l'employeur perçoit un remboursement complémentaire de 1,90 euro par heure, versé par l'État, dans la limite de 50 heures par salarié, puis 3,90 euros par heure, versé par l'assurance chômage, au-delà de la 50ème heure. En signant une convention d'APLD, l'entreprise s'engage à conserver l'emploi des salariés concernés pendant le double de la période de convention. En cas de non-respect de cet engagement, l'employeur peut être tenu au remboursement des sommes perçues au titre de l'APLD. Il s'engage également à proposer à chaque salarié un entretien individuel visant à examiner les possibilités d'actions de formation ou de bilan qui peuvent être engagées pendant la période d'activité partielle, afin de développer et accroître les compétences et qualifications des salariés, notamment dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation (Cif) ou du droit individuel à la formation (Dif).

Avant le 1er trimestre 2012, une convention d'APLD peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable par avenant dans la limite de 12 mois.

Méthodologie

On estime une équation de salaire pour chacune des trois grandes catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés et cadres. La variable expliquée est le salaire horaire net en Picardie en 2010. Les variables explicatives sont les caractéristiques individuelles observables des salariés disponibles dans les Déclarations Annuelles de Données Sociales (genre, âge en tranches, catégories socioprofessionnelles à 2 positions), du poste (forme d'emploi) et de l'entreprise (secteur d'activité en

nomenclature A17, taille de l'entreprise en tranches). La technique d'estimation est la méthode des moindres carrés ordinaires. Les coefficients estimés des modalités de la forme d'emploi (apprentissage, contrat aidé, contrat d'intérim, contrat à durée déterminée, emploi stable) et leurs écarts-types permettent de construire les intervalles de confiance des effets des formes d'emploi sur le salaire horaire net de chaque grande catégorie socioprofessionnelle.

Sources

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) et les fichiers Intérim de la Dares de 2010 et de 2007 sont les sources principales de cette étude. Les recensements de la population de 2011 et de 2006 viennent en complément de la source DADS. Sur le champ des secteurs privé et semi-public, celle-ci est privilégiée pour la quantification des formes d'emploi à travers l'analyse des taux de recours, les profils d'âge, de genre, de catégorie socioprofessionnelle, les salaires et les trajectoires des salariés. Sur la base des déclarations des individus, le recensement de la population est mobilisé pour apporter des informations com-

plémentaires telles que le niveau de diplôme et le lien avec les autres personnes du ménage.

La Source Enquête sur les Mouvements de Main d'Oeuvre – Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre (EMMO-DMMO) permet d'analyser l'évolution des politiques de recrutement des entreprises par type de contrats de travail. Les données annuelles de 2007 à 2013 sont utilisées ici. La source Sinapse de la DGEFP permet de suivre l'évolution de l'activité partielle. L'enregistrement des contrats aidés est effectué par l'Agence de Services et de Paiements et ensuite traité par la Dares.

Bibliographie

Arrighi J.J., Fadda Y., « Tendances nationales et identités régionales : éléments de cadrage pour un diagnostic régional de l'apprentissage », *rapport intermédiaire de la convention Céreq-DGEFP R2011/028*, novembre 2012.

Bayardin V., Fendrich Y., « Les contrats aidés de 2005 à 2011 : une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand », *Dares analyses*, n° 11, février 2014.

Calavrezo O., Ettouati S., « Mouvements de main-d'œuvre et recours au chômage partiel entre 2009 et 2011 », *Dares Analyses*, n° 8, janvier 2014.

Dekneudt J., « Crise économique 2009 : la Picardie dans la tourmente », *Insee Picardie Analyses*, n°46, juin 2010.

Pak M. « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n°5, janvier 2013.

Site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, rubrique « Etudes, recherches, statistiques de la Dares » : www.travail-emploi.gouv.fr

Site de la Direccte Picardie, rubrique « Etudes et statistiques » : www.picardie.direccte.gouv.fr

Site de l'Insee www.insee.fr

Coordination	Danièle Lavenseau, Patrick Le Scouëzec
Contribution	Marie Duhayon, Line Leroux, Louise Obein (Directe), Martial Maillard, Cédric Tassart (Insee)
Directeur de la publication	Arnaud Degorre
Rédaction	Marie Duhayon, Line Leroux, Louise Obein (Directe), Martial Maillard, Cédric Tassart (Insee)
Composition	Insee Picardie
Couverture	Conception et réalisation Insee Picardie

Copyright
Retrouvez ce dossier sur www.insee.fr

Insee Dossier

Picardie

Crise économique et formes particulières d'emploi en Picardie

Contrats à durée déterminée, missions d'intérim, apprentissage et emplois aidés sont autant de formes particulières d'emploi. À la différence des contrats à durée indéterminée, la durée de ces emplois à durée limitée est fixée à l'embauche. En 2010, le recours aux formes particulières d'emploi prises dans leur ensemble se situe en Picardie au niveau de la France de province. Néanmoins, l'intérim est plus présent dans la région car il est davantage utilisé dans l'industrie, secteur qui y reste bien implanté. La place des emplois aidés sur le marché du travail positionne aussi la Picardie en tête des régions de métropole, du fait d'un taux de chômage élevé. Les contrats à durée déterminée représentent la moitié des emplois courts, mais, davantage utilisés dans les services, sont moins présents en Picardie.

En Picardie et à l'image du niveau national, les emplois à forme particulière ont subi plus fortement les conséquences de la crise. Le repli de l'intérim notamment, très utilisé dans les nombreuses entreprises industrielles, joue à plein son rôle d'ajustement, permettant dans un premier temps de préserver l'emploi stable. Dans un deuxième temps, ces entreprises mobilisent le chômage partiel pour amortir la baisse de l'activité économique. Toutefois, ces amortisseurs ne suffisent pas, les entreprises sont amenées à réduire leurs effectifs, et à adapter leur stratégie d'embauche. À l'épreuve de la crise, les employeurs ont substitué des contrats à durée déterminée à des emplois stables.

Selon les formes d'emploi, les profils des salariés qui les occupent diffèrent. Niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, genre ou âge sont autant de caractéristiques qui varient en fonction du type de contrat de travail des salariés. Les salariés en forme particulière d'emploi sont moins diplômés et occupent le plus souvent des emplois d'ouvriers, notamment non qualifiés, ou d'employés. Les jeunes sont fortement concernés, avec 40 % des salariés en contrat court. Entrecoupés de périodes de chômage, ces emplois courts procurent des revenus annuels moins élevés, qui pèsent à leur tour sur les conditions de vie de ces actifs et freinent le passage à l'autonomie des plus jeunes. De plus, l'accès à un emploi plus stable s'avère toujours plus difficile.

Dossier n°11
décembre 2015

ISSN 2416-9552

Insee Picardie
1, rue Vincent Aurioi
CS 90402
80004 Amiens Cedex 1
Directeur de la publication :
Arnaud Degorre
Chef du service Études-Diffusion :
Danièle Lavenseau
Rédactrice en chef :
Nathalie Salomon
Coordination :
Danièle Lavenseau, Patrick Le Scouëzec
Bureau de presse :
03 22 97 31 91
Mise en page :
Insee Picardie

© Insee 2015

