

Fiche : D-05 L'évolution des contrats de travail précaires

Contrats de travail : les recours aux CDD, des réalités très diverses

CDD de remplacement, pour accroissement d'activité, saisonnier... la place croissante prise par les contrats courts sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années recouvre des réalités et des pratiques très diverses. Quel en est l'usage du côté des employeurs et des salariés ? Quelles en sont les conséquences sur le marché du travail ?

La part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches hors intérim est passée de 76% en 2000 à 87% en 2019 dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé.

Les travaux de quatre équipes de recherche universitaires ont fait l'objet d'une **synthèse présentée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) le 6 mai 2021, intitulée "Quels sont les usages des contrats courts ?"**

1 - Hausse des CDD de moins d'un mois

La **hausse des contrats de courte durée** a été tirée par les **CDD de moins d'un mois**, la durée moyenne des CDD s'étant raccourcie sur la période considérée.

La **part des CDD dans l'emploi salarié privé hors intérim** est de **11%**. Les CDD courts ne concernent qu'un nombre réduit de salariés (1%) dont le contrat est fréquemment renouvelé. Ainsi, parmi les embauches en CDD de moins d'un mois, 84% sont des réembauches chez un ancien employeur.

La hausse des contrats courts est parfois associée aux changements dans la réglementation sur l'activité réduite (dispositif du cumul d'une partie de l'allocation chômage avec un revenu d'activité).

2 - Les motifs du recours aux CDD

Pour les employeurs, le **recours aux CDD** vient compléter d'autres sources de flexibilité (heures supplémentaires) ou constitue, au contraire, la seule alternative envisageable pour répondre à des besoins ponctuels, non prévisibles et de courte durée.

Les motifs varient selon les secteurs d'activité :

- dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué ;
- dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et dans les collectivités territoriales, le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi justifient cet usage.

Pour les **salariés**, les situations d'alternance d'épisodes d'emploi et de chômage indemnisé de courte durée ne sont pas majoritaires parmi les personnes enquêtées.

Pour les **étudiants**, le contrat court permet de financer les études ou de subvenir à leurs besoins, sans engagement durable. Pour les **jeunes en transition** ou les **personnes en reconversion professionnelle**, le contrat court est un emploi "en attente de" ou "à défaut de".

Enfin, même si la conciliation entre **vie personnelle et professionnelle** est rendue difficile, le contrat court peut permettre aussi de dégager du temps pour soi. Le cumul des contrats courts dans plusieurs établissements peut ainsi constituer un "choix de vie".

Source : Vie publique, mai 2021

<https://www.vie-publique.fr/en-bref/279804-contrats-de-travail-les-recours-aux-cdd-des-realites-tres-diverses>