

chômage : les entreprises employant fortement des contrats courts cotisent relativement moins à l'assurance chômage au regard du coût pour l'assurance chômage de l'indemnisation de ces salariés ; ii) la limitation de l'usage des contrats courts en raison des externalités négatives sur les individus (formation, accès au logement).

Sur le plan juridique pour faciliter l'application du cadre actuel, Franck Petit propose :

i) **d'encourager les partenaires sociaux à négocier les conditions de recours aux CDDU** dans les secteurs visés ou non par la voie réglementaire. Par exemple, une durée « totale » de ces contrats sur la base de l'article L.1242-8 du code de travail issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 pourrait être définie par les branches ;

ii) **de vérifier le critère de l'usage constant et l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi** (critères cumulatifs) ;

iii) **de consolider la jurisprudence** en analysant globalement une succession d'embauches à durée déterminée comme un contrat à durée indéterminée ;

iv) **de renforcer la formation des magistrats en droit du travail**, particulièrement en droit pénal spécial du travail – les magistrats pourraient notamment connaître plus précisément les dispositions légales liées à une utilisation abusive du CDDU.

En vue d'une amélioration du cadre légal du CDDU, il pourrait être opportun, selon Franck Petit, **d'introduire une durée minimale et une durée totale d'emploi** dans le cadre d'un CDDU (cf. le rapport IGAS de décembre 2015 relatif aux CDDU préconisait d'introduire une durée minimum de 7 jours) ; **de définir la notion de « nature de l'activité exercée »** ; **de préciser les mentions obligatoires du contrat** dont l'omission peut entraîner la requalification en CDI.

Sur le plan du dialogue social, Patricia Ferrand a rappelé qu'au niveau de l'assurance chômage, les partenaires sociaux recherchaient à mettre en place plusieurs solutions répondant à des arbitrages complexes entre le maintien des salariés dans l'emploi, leur protection en cas de perte d'emploi, l'équilibre financier de l'Unédic et le fait d'éviter la structuration des secteurs autour d'un recours important aux contrats courts. **Plusieurs actions récentes ont été menées.** En 2008, les droits d'ouverture aux indemnités chômage ont été

élargis aux contrats de 4 semaines contre 8 semaines précédemment pour mieux prendre en compte les contrats courts. En 2014 et en 2017, les partenaires sociaux ont modifié les règles d'indemnisation pour mieux prendre en compte les situations de successions de périodes d'activité et de chômage. En 2017, les partenaires sociaux ont conclu un accord contenant des incitations pour responsabiliser les entreprises par rapport à leurs recours aux contrats courts. **Depuis le 22 février 2018, ils se sont engagés à négocier la mise en place d'un système de bonus-malus d'ici à la fin de l'année dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage.**

Par ailleurs, Patricia Ferrand a indiqué que les partenaires sociaux devaient approfondir leur réflexion sur le recours abusif aux contrats courts en dehors des questions liées à l'assurance chômage. **Par exemple, il faudrait creuser la question de la capacité des nouvelles formes d'emplois, telles que le regroupement d'employeurs, les entreprises de travail à temps partagé (ETTP) ou le portage salarial, à restreindre ce recours abusif.**

Enfin, les débats ont montré que la question de la segmentation du marché du travail devait également être **remise en perspective et analysée à l'aune du fonctionnement du marché des biens**, mais aussi dans un cadre plus large englobant **les différentes formes d'emploi non salarié** et les évolutions à venir de l'organisation du travail.

Prochaine séance en juin 2018

Pour toute information complémentaire, consultez le site Internet de la DG Trésor :

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Seminaire-Emploi>

ou envoyez un mél à Seminaire.Emploi@dgtrésor.gouv.fr