

Première Synthèses

Informations

LE CONTRAT NOUVELLES EMPLOI UN AN APRÈS

Parmi les salariés embauchés en contrat nouvelles embauches (CNE) au mois d'octobre 2005, sept sur dix travaillaient encore dans la même entreprise au bout de six mois et cinq sur dix au bout de douze mois. Sur un an, un sur quatre a démissionné et le quart restant a quitté l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord avec ce dernier. Parallèlement, 60 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006 sont toujours présents dans l'entreprise six mois après. Tels sont les premiers enseignements de la deuxième vague d'enquête sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches.

En mai 2006, comme en octobre 2005, les entreprises et les associations de moins de 20 salariés utilisent principalement le CNE pour pallier une incertitude sur l'activité de l'entreprise ou pour tester plus longtemps les compétences du salarié embauché.

8 % des chefs d'entreprise ayant embauché en CNE en mai 2006 déclarent qu'ils n'auraient pas embauché sur le poste de travail si le CNE n'avait pas existé et près de 20 % déclarent que ce nouveau contrat leur a permis d'anticiper l'embauche. D'après ces réponses, qui confirment celles recueillies à la première vague d'enquête, le CNE favorise les embauches dans les petites entreprises. L'enquête ne permet cependant pas d'en mesurer précisément les effets nets sur l'emploi.

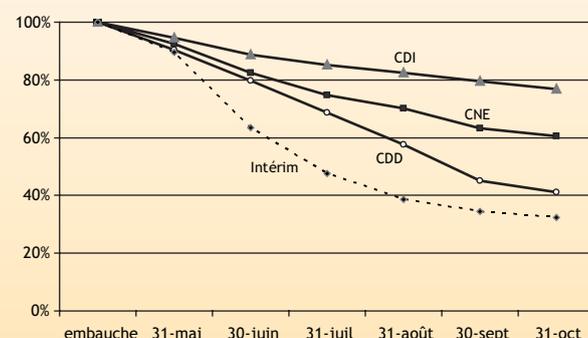
Le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place à partir d'août 2005 pour les entreprises ou associations comptant au plus 20 salariés. Pendant une période de deux ans, dite période de consolidation, le contrat peut être rompu plus facilement, mais l'employeur doit alors verser des indemnités en cas de rupture à son initiative (encadré 1). Dans une telle situation, si le salarié ne peut bénéficier de l'assurance chômage et que le contrat a duré au minimum quatre mois, une allocation chômage spécifique

est prévue pour une durée d'un mois.

Cette étude présente les résultats de la deuxième enquête réalisée par la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (AcoSS) auprès de chefs d'entreprise ou d'association de moins de 20 salariés (encadré 2). Réalisée en octobre et novembre 2006, cette enquête concerne d'abord les intentions d'embauche de mai 2006 en CDI, CNE ou CDD de plus d'un mois (encadré 3). Elle porte aussi sur les missions d'intérim de plus d'un mois commencées

Graphique 1
Taux de maintien dans l'entreprise dans les six mois suivant l'embauche selon le type de contrat initial

Embauche ou début de mission en mai 2006



Lecture : 70 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006 étaient encore dans l'entreprise au 31 août 2006.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en mai 2006 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré et missions d'intérim de plus d'un mois ayant débuté ou été renouvelées en mai 2006.

Source : enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », AcoSS-Dares.

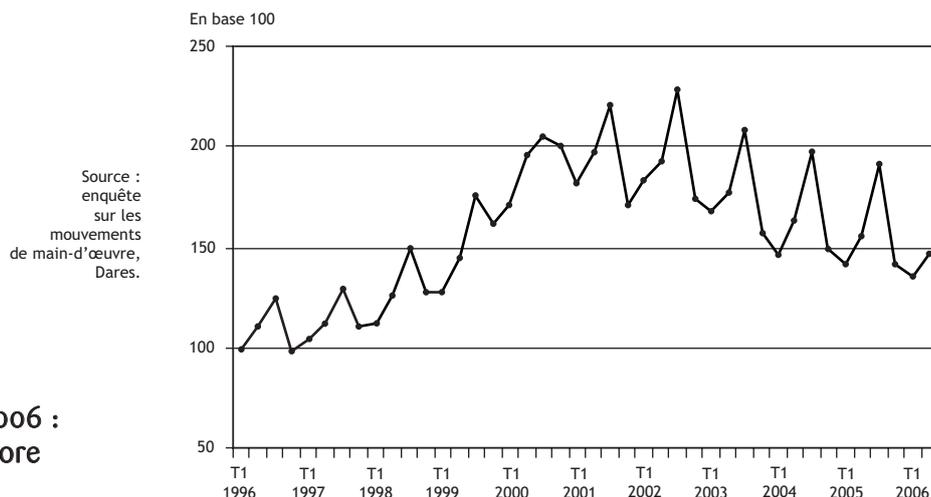
ou renouvelées en mai 2006. Elle fait suite à la première enquête, effectuée en mars et avril 2006, qui portait sur des intentions d'embauche d'octobre 2005 [1]. Les chefs d'entreprise enquêtés lors de cette première vague ont été de nouveau interrogés à l'occasion de cette nouvelle vague dès lors que le contrat d'octobre 2005 n'avait pas été rompu à la date de la première enquête.

Les embauches en CNE de mai 2006 : six salariés sur dix travaillent encore dans l'entreprise six mois après

Six salariés sur dix embauchés en CNE en mai 2006 travaillent encore dans l'entreprise six mois après, contre quatre sur dix pour les CDD de plus d'un mois et près de huit sur dix pour les CDI (graphique 1). Pour les intérimaires, les taux de sortie sont nettement plus élevés : seul le tiers de ceux qui ont démarré en mai 2006 une mission d'au moins un mois travaille encore dans cette entreprise six mois plus tard.

Les taux de maintien à six mois des CNE et des CDD sont plus faibles pour les embauches de mai 2006 que pour celles d'octobre 2005, tandis que celui des CDI est stable. En effet, six mois

Graphique 2
Évolution trimestrielle des démissions dans les établissements de 10 à 49 salariés



Lecture : le nombre de démissions était deux fois plus élevé au quatrième trimestre de l'an 2000 qu'au premier trimestre de l'année 1996. Chaque année, le nombre de démissions est maximal au troisième trimestre.

Champ : établissements de 10 à 49 salariés du secteur privé.

après leur embauche en octobre 2005, 70 % des salariés recrutés en CNE et 65 % de ceux recrutés en CDD de plus d'un mois travaillaient encore dans l'entreprise [1]. Pour les intérimaires, les taux de sortie sont nettement plus élevés : seul le tiers de ceux qui ont démarré en mai 2006 une mission d'au moins un mois travaille encore dans cette entreprise six mois plus tard.

décision unilatérale de l'employeur et 5 % l'ont quitté suite à une décision commune avec l'employeur. L'augmentation des démissions au cours de l'été, CDI et CDD confondus, est un phénomène structurel dans les établissements de 10 à 49 salariés (graphique 2). Les salariés qui ont déjà travaillé dans l'entreprise avant leur embauche ont une propension à démissionner l'été plus faible. Les ruptures de CNE sont, en conséquence, moins fréquentes : 28 % de ceux qui avaient déjà travaillé dans l'entreprise auparavant n'y tra-

Tableau 1
Les salariés six mois après leur embauche
En pourcentage

Situation six mois après l'embauche	Embauches d'octobre 2005			Embauches de mai 2006			
	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI *	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI	Missions d'intérim de plus d'un mois
Travaille encore dans l'entreprise	65	70	81	41	60	77	32
Avec un autre type contrat de travail	10	1	0	11	2	1	14
Avec le même type de contrat de travail	55	69	81	30	58	76	18
A quitté l'entreprise	35	30	19	59	40	23	68
Fin de contrat / mission	23	-	-	40	-	-	68
Décision commune (hors démission)	2	5	0	3	4	1	-
Sur l'initiative de l'employeur (licenciement)	2	11	3	3	12	5	-
Sur l'initiative du salarié (démission)	8	14	12	14	24	17	-
Fin de période d'essai	-	-	4	-	-	-	-
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

(*) Pour les salariés embauchés en CDI en octobre 2005, les fins de périodes d'essai ne peuvent être distinguées selon la personne qui en a pris l'initiative (le salarié ou l'employeur). Ainsi, la comparaison sur les motifs de rupture du contrat de travail entre les embauches d'octobre 2005 et celles de mai 2006 est délicate.

Lecture : 11 % des salariés embauchés en CDD de plus d'un mois en mai 2006 travaillaient toujours dans l'entreprise six mois après avec un autre type de contrat de travail (CDI ou CNE).

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

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

vailent plus fin octobre 2006, contre 42 % de ceux qui n'y avaient jamais travaillé. Pour les CDD, la moindre durée d'emploi dans l'entreprise des salariés embauchés en mai 2006 s'explique d'abord par une durée prévue de contrat plus courte pour les embauches de mai 2006 : 90 % ont une durée prévue comprise entre un et six mois, contre 60 % pour celles d'octobre 2005. À l'instar du CNE, les démissions sont aussi plus nombreuses.

La transformation d'un CNE en un CDI de droit commun est rare dans les six premiers mois suivant l'embauche. Pour seulement 1 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006, le contrat a été transformé en CDI de droit commun. Les passages de CDD d'au moins un mois en CDI sont plus fréquents : un salarié sur dix recruté en CDD d'au moins un mois, hors contrat aidé, travaille encore dans l'entreprise, mais sous CDI, six mois après. Ces deux résultats sont proches de ceux observés sur les embauches d'octobre 2005. Les CDD débouchent par ailleurs rarement sur un CNE (2 % des salariés embauchés en mai 2006). Enfin, les transformations concernant les missions d'intérim sont plus fréquentes : 14 % des intérimaires ayant débuté une mission de plus d'un mois en mai 2006 ont été embauchés par l'entreprise : 7 % en CDI, 4 % en CNE et 3 % en CDD.

Les chefs d'entreprise qui ont pris seuls l'initiative de rompre un CNE dans les six premiers mois suivant l'embauche de mai 2006 (ce qui a touché 12 % des salariés embauchés) invoquent le plus souvent « l'inadéquation du profil du salarié au poste » ou « l'insuffisance du salarié ou la faute professionnelle ». Chacun de ces motifs est cité par presque la moitié des employeurs ayant pris l'initiative de la rupture. Un employeur sur cinq mentionne aussi le ralentissement de son activité. Le fait d'avoir prévu le moment de la rupture dès la signature du

Tableau 2
Les salariés un an après leur embauche d'octobre 2005
En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
Au bout de six mois, travaillait toujours dans l'entreprise avec le contrat de travail d'octobre	49	69	81
Au bout d'un an travaille encore dans l'entreprise.....	31	49	68
avec un autre type de contrat.....	8	2	1
avec le même type de contrat de travail.....	23	47	67
Au bout d'un an a quitté l'entreprise.....	18	20	13
fin de contrat.....	11	0	0
décision commune (hors démission).....	1	2	0
sur l'initiative de l'employeur (licenciement).....	1	6	2
sur l'initiative du salarié (démission).....	5	12	11
Au bout de six mois, travaillait encore dans l'entreprise avec un autre contrat de travail	16	1	0
Au bout de six mois, ne travaillait plus dans l'entreprise .	35	30	19
Ensemble.....	100	100	100

Sources :
enquêtes
« Utilisation
du contrat
nouvelles
embauches »,
Acooss-Dares.

Lecture : 67 % des salariés embauchés sous CDI en octobre 2005 travaillaient toujours sous CDI dans la même entreprise un an après.

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

contrat est rarement mentionné : une fois sur dix (1). Les chefs d'entreprise ayant recruté en CNE en octobre 2005 avaient invoqué les mêmes motifs, et dans des proportions quasiment identiques.

Les embauches en CNE d'octobre 2005 : un salarié sur deux travaille encore dans l'entreprise un an après

Sept salariés sur dix embauchés en octobre 2005 en CNE travaillaient toujours dans l'entreprise six mois après, presque tous avec le contrat d'octobre. Ils sont cinq sur dix à y être présents un an après. Pour les embauches en CDD, deux tiers des personnes étaient encore dans l'entreprise six mois après, mais 16 % avec un nouveau contrat de travail (tableau 2). Un an après, un peu plus de deux salariés sur dix travaillaient toujours dans l'entreprise avec le contrat d'octobre (graphique 3). Pour les embauches en CDI, le maintien dans l'entreprise apparaît plus durable puisque 81 % des salariés embauchés en CDI y travaillaient encore six mois plus tard et 68 % un an après.

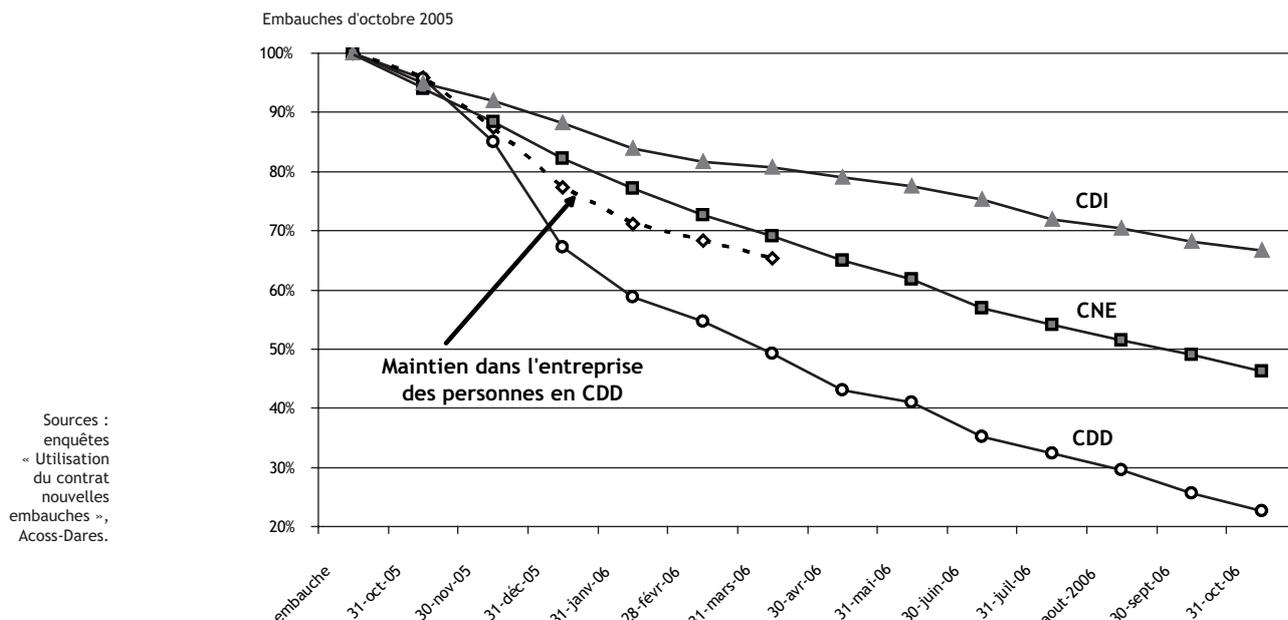
Un salarié sur quatre embauché en CNE en octobre 2005 a démissionné dans les douze premiers mois (14 % au cours des

six premiers et 12 % au cours des six suivants), alors qu'un autre quart a quitté l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord (tableaux 1 et 2). Au fil du temps, les départs du seul fait du salarié deviennent prépondérants : 45 % des ruptures des six premiers mois et 60 % de celles des six mois suivants. Ce résultat s'explique en partie à nouveau par la saisonnalité des démissions, plus fréquentes à l'été. De plus, l'employeur ayant eu le temps de tester le salarié au cours des premiers mois de contrat, les ruptures à sa seule initiative sont moins fréquentes entre le sixième et le douzième mois qu'au cours des six premiers (6 % contre 11 % des contrats conclus en octobre 2005). D'ailleurs, lorsque l'employeur rompt le CNE après six mois, il invoque moins souvent « l'inadéquation du profil du salarié au poste » que pour les ruptures survenues dans les six premiers mois : un employeur sur quatre, contre un sur deux dans les six premiers mois.

Pour les CNE, comme pour les CDI, 4 % des ruptures à l'initiative de l'employeur entre le sixième et le douzième mois ont donné lieu à un recours en justice.

(1) - À cette question sur les raisons de la rupture, le chef d'entreprise pouvait citer plusieurs modalités.

Graphique 3
Taux de maintien dans le contrat initial dans l'année suivant l'embauche selon le type de contrat



Lecture : 60 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 étaient encore dans l'entreprise au 30 juin 2006 avec le contrat initial.
 Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.
 Remarque : ce graphique n'est pas comparable au graphique 1 qui se rapporte aux personnes toujours présentes dans l'entreprise même si elles ont changé de contrat.

Lorsque le CNE a été rompu après le sixième mois de contrat, au moins une personne a été embauchée pour le remplacer dans 45 % des cas, une proportion comparable à celle des CDI. Pour moins d'un remplacement sur deux, l'employeur a utilisé de nouveau le CNE, se tournant vers le CDI dans un cas sur trois. 65 % des personnes remplaçantes sont arrivées dans l'entreprise moins d'un mois après la rupture du CNE. Ces données sur les remplacements sont peu différentes de celles constatées sur les six premiers mois ayant suivi les embauches d'octobre 2005.

Pour 3 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 et toujours présents dans l'entreprise un an après, le contrat a été

transformé en CDI de droit commun. C'est le cas de 14 % des salariés embauchés initialement en CDD, le nombre de contrats transformés étant quasiment identique entre la première et la deuxième partie de l'année. En revanche, les transformations en CNE des embauches en CDD d'octobre 2005 sont moins fréquentes du sixième au douzième mois suivant l'embauche (1 %) que dans les six premiers mois (4 %).

Les entreprises utilisent le contrat nouvelles embauches pour tester plus longtemps les salariés et se prémunir d'une baisse éventuelle d'activité

Les embauches en CNE de mai 2006, comme le recours à l'intérim pour plus d'un mois, ont

plus souvent lieu que les embauches en CDI ou en CDD dans des entreprises dont l'activité est en croissance et difficilement prévisible d'un trimestre sur l'autre (tableau 3). Les embauches en CDI ont plus souvent lieu dans des entreprises dont l'activité est en croissance et facilement prévisible.

D'ailleurs, d'après les chefs d'entreprise, les perspectives d'activité et l'incertitude qui les entoure semblent déterminantes dans le choix du contrat de travail. Les trois quarts d'entre eux déclarent en effet recruter en CNE pour limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité. Tester plus longtemps les compétences du salarié et la simplicité administrative à la rupture sont également des

Tableau 3
Activité au cours des douze derniers mois et prévision d'un trimestre sur l'autre
En pourcentage

Activité au cours des 12 derniers mois	Prévision de l'activité d'un trimestre sur l'autre	CDD	CNE	CDI	Intérim
Stable ou en baisse	Plutôt difficile ou très difficile	34	31	29	28
	Plutôt facile ou très facile	17	10	15	10
En croissance forte ou en croissance modérée	Plutôt difficile ou très difficile	32	40	28	43
	Plutôt facile ou très facile	17	19	28	19
Ensemble		100	100	100	100

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

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en mai 2006 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré et missions d'intérim de plus d'un mois ayant débuté en mai 2006.
 Lecture : 40 % des embauches en CNE de mai 2006 sont le fait d'entreprises dont l'activité est difficile à prévoir d'un trimestre sur l'autre et a été en croissance au cours des douze derniers mois.

motifs de recours au CNE encore fréquemment invoqués (tableau 4). Ces déclarations sont conformes à celles de la première enquête. Une petite partie des personnes enquêtées (4 %) a spontanément souligné, comme avantage du CNE, la libre réciprocité des possibilités de rupture.

En mai 2006, une embauche sur cinq en CDI, comme en CDD ou en intérim a été réalisée par un chef d'entreprise ou responsable d'association déclarant ne pas connaître le CNE au moment de l'embauche. Le CNE est surtout peu connu des chefs des très petites entreprises, par exemple du commerce et de la restauration. Les chefs d'entreprise de

moins de cinq salariés qui ont recruté en CDI ou CDD de plus d'un mois en mai 2006 déclarent aussi, pour le quart d'entre eux, ne pas connaître le CNE, contre seulement 13 % des chefs d'entreprise de 10 à 19 salariés. Près de dix mois après sa mise en place, la méconnaissance du CNE reste encore importante, bien qu'en baisse sensible par rapport à octobre 2005.

Les chefs d'entreprise qui connaissaient ce nouveau contrat et qui ont recruté en CDI plutôt qu'en CNE l'ont d'abord fait par habitude, parce que leurs perspectives d'activité étaient suffisamment bien établies ou pour motiver le salarié. Certains ont par ailleurs évoqué l'incerti-

tude juridique en cas de rupture du CNE comme raison importante ou très importante de leur choix de contrat et ce, plus souvent pour les embauches de mai 2006 que pour celles d'octobre 2005 : 31 % contre 23 % de ceux qui ont embauché en CDI, 25 % contre 19 % de ceux ayant embauché en CDD. Enfin, spontanément, certains ont aussi invoqué d'autres raisons : la volonté de former les employés sur le long terme, le souhait d'avoir du personnel qualifié, la connaissance antérieure du salarié, une opposition de principe au CNE.

Lorsqu'en mai 2006, l'entreprise a préféré faire appel à un intérimaire plutôt qu'embaucher en

Tableau 4
Raisons invoquées par les chefs d'entreprise pour le choix du contrat

Part des chefs d'entreprise ayant jugé la raison suivante comme importante ou très importante (en pourcentage)

CNE	Embauches d'octobre 2005	Embauches de mai 2006
Tester les compétences de la personne plus longtemps	78	80
Simplicité administrative à la rupture	75	77
Limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité	75	72
Coût financier moins élevé que pour un intérimaire	48	51
Coût de rupture - élevé qu'un CDI	46	48
Conseil du comptable	41	44
Simplicité administrative à l'embauche	49	43
Coût de rupture - élevé qu'un CDD	39	42
CDI	Embauches d'octobre 2005	Embauches de mai 2006
Ne connaissait pas le CNE au moment du recrutement	34	20
<i>Parmi ceux qui connaissaient le CNE :</i>		
habitude de recruter en CDI	70	68
les perspectives d'activité de l'entreprise le permettaient	76	65
pour motiver le salarié	59	64
pour attirer les meilleurs candidats	45	49
coût financier du CNE à la rupture	21	28
incertitudes juridiques en cas de rupture du CNE	23	31
réticence du salarié à être embauché en CNE	24	30
CDD longs hors contrats aidés et remplacements d'un salarié momentanément absent	Embauches d'octobre 2005	Embauches de mai 2006
Ne connaissait pas le CNE au moment du recrutement	42	20
<i>Parmi ceux qui connaissaient le CNE :</i>		
préférerait embaucher pour une période déterminée dès la signature du contrat	82	60
habitude de recruter en CDD	54	44
incertitudes juridiques en cas de rupture du CNE	19	25
coût financier du CNE à la rupture	20	15
réticence du salarié à être embauché en CNE	13	11
Missions d'intérim de plus d'un mois		Début ou renouvellement de mission en mai 2006
Ne connaissait pas le CNE au moment du recours à l'intérim		19%
<i>Parmi ceux qui connaissaient le CNE :</i>		
l'intérimaire est plus rapidement disponible		78
rapidité ou simplicité des formalités administratives d'embauche		76
l'intérim est le seul moyen de pourvoir ce poste		74
habitude de recruter en intérim		74
préférerait embaucher pour une période déterminée dès la signature du contrat		73
préférerait laisser le recrutement à l'entreprise de travail temporaire		60
incertitudes juridiques en cas de rupture du CNE		39
pour motiver le salarié		34
coût financier du CNE à la rupture		24

Sources :
enquêtes
« Utilisation du contrat nouvelles embauches »,
Acos-Dares.

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

CNE, l'employeur invoque trois fois sur quatre les raisons suivantes : la rapidité ou la simplicité des formalités administratives d'embauche ; la disponibilité de l'intérimaire ; l'habitude de recruter en intérim ; le souhait d'embaucher pour une période déterminée et le fait que l'intérim était le seul moyen de pourvoir leur poste. La rapidité de l'embauche semble un critère déterminant : les deux premières raisons citées sont jugées les plus importantes dans respectivement 22 % et 17 % des cas. La spécificité de l'intérim sur certains postes apparaît ainsi clairement. À la question « *Sous quel type de contrat auriez vous recruté si vous n'aviez pas fait appel à un intérimaire* », 40 % des chefs d'entreprise déclarent qu'ils n'auraient pas embauché.

Les salariés en CNE, plus proches des salariés en CDI ou en CDD que des intérimaires

Les salariés embauchés en CNE sont plus souvent des hommes que ceux embauchés en CDI ou CDD de plus d'un mois (tableau 5). Ils sont aussi moins diplômés et ils travaillent plus souvent à temps complet. Plus jeunes que les salariés embauchés en CDI ou en intérim, ils sont en moyenne un peu plus âgés que les salariés embauchés en CDD de plus d'un mois. Cette situation intermédiaire, entre CDI et CDD, se retrouve en terme de salaire : quatre salariés embauchés en CNE sur dix perçoivent un salaire d'embauche qui ne dépasse pas le SMIC, contre trois sur dix de ceux embauchés en CDI et cinq sur dix de ceux embauchés en CDD. Ces écarts relatifs de salaire selon le type de contrat subsistent si l'on se restreint aux seuls salariés travaillant à temps complet.

Les salariés en CNE sont plus proches des salariés en CDI ou en CDD que des intérimaires. Deux tiers des salariés embauchés en CNE et trois quarts des salariés en CDD ou en CDI le sont dans le secteur tertiaire,

alors que les intérimaires sont massivement embauchés dans l'industrie et dans le secteur de la construction. Les intérimaires sont moins nombreux à posséder un baccalauréat ou un diplôme de l'enseignement supérieur que les salariés embauchés en CDI, CDD ou CNE.

Seuls 13 % des salariés embauchés en CNE ou en CDI ont déjà travaillé auparavant dans l'entreprise. C'est beaucoup moins que pour les CDD de plus d'un mois : près d'un quart d'entre eux avait déjà travaillé en CDD dans l'entreprise. Un tel écart n'apparaissait pas à la précédente enquête car il y avait beau-

coup plus de contrats aidés dans les embauches en CDD de plus d'un mois d'octobre 2005 (2). Parmi ces derniers, une personne sur dix avait travaillé précédemment dans l'entreprise, contre un quart pour les CDD hors contrat aidés.

Selon les employeurs, six embauches sur dix déclarées en mai 2006 correspondent à une création de poste, pour les CNE comme pour les CDI et CDD. Les recrutements en CNE sont, pour 38 % d'entre eux, des remplacements de salariés ayant quitté définitivement leur poste et, pour 3 % d'entre eux, des remplacements de salariés momentanément absents.

(2) - Les embauches sous CDD en contrat aidé (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat initiative emploi, contrat insertion revenu minimum d'activité) ont été relativement plus importantes en octobre 2005 qu'en mai 2006 : 30 % des embauches sous CDD d'au moins un mois d'octobre 2005 étaient des contrats aidés, contre 7 % de celles de mai 2006.

Tableau 5
Les embauches de mai 2006 selon le type de contrat
En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI	Missions d'intérim de plus d'un mois
Sexe				
Homme.....	56	63	55	86
Femme.....	44	37	45	14
Âge				
Moins de 26 ans.....	40	36	25	24
De 26 à 40 ans.....	39	44	43	44
Plus de 40 ans.....	21	20	32	32
Diplôme				
Rien, CEP, Brevet.....	35	39	27	37
CAP, BEP.....	27	30	30	44
Baccalauréat.....	14	13	16	8
Diplôme du supérieur.....	24	18	27	11
Temps de travail				
Temps complet.....	60	72	67	85
Temps partiel.....	40	28	33	15
Salaire brut mensuel.....				nd
Smic et moins.....	50	40	32	
Plus du SMIC et jusqu'à 1 500 euros.....	21	29	22	
Plus de 1500 et jusqu'à 2 000 euros.....	15	18	21	
Plus de 2000 euros.....	14	13	25	
Travail antérieur dans l'entreprise.....				nd
Non.....	69	87	87	
Apprenti ou stagiaire.....	2	2	1	
En CDD.....	23	5	4	
Intérimaire.....	3	3	1	
Autre (CDI, indépendant).....	3	3	7	
Secteur				
Industrie.....	8	11	8	24
Construction.....	17	22	16	48
Tertiaire.....	75	67	76	23
Autre.....	-	-	-	5
Taille de l'entreprise				
0 à 4 salariés.....	44	40	45	22
5 à 10 salariés.....	33	33	31	30
10 à 19 salariés.....	23	27	24	48

nd : non disponible.

Lecture : 36 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006 étaient âgés de moins de 26 ans.

Champ : déclarations uniques d'embauche réalisées en mai 2006 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré et missions d'intérim de plus d'un mois ayant débuté ou été renouvelées en mai 2006.

Le CNE favorise les embauches dans les petites entreprises, mais l'enquête ne permet pas d'en mesurer les effets nets sur l'emploi

À la question : « Si le CNE n'avait pas existé, auriez-vous embauché sur le même poste ? », les chefs d'entreprise ayant embauché en CNE en mai 2006 donnent des réponses très proches de celles recueillies lors de la précédente enquête (tableau 6). Un peu moins d'une fois sur dix ils déclarent qu'en l'absence du CNE ils n'auraient pas embauché sur ce poste de travail. Dans près de deux cas sur dix ils déclarent avoir anticipé l'embauche grâce au CNE : si le CNE n'avait pas existé, ils auraient attendu pour embaucher, soit que leur besoin se confirme, soit de trouver un autre profil de candidature. Enfin, plus de sept fois sur dix, les chefs d'entreprise déclarent qu'ils auraient embauché à la même date sous une autre forme de contrat. Comme pour la précédente enquête, l'embauche aurait alors eu lieu en CDI dans 44 % des cas et avec un contrat temporaire (CDD, intérim, apprenti) dans 56 % des cas.

Ces réponses suggèrent que le CNE a permis d'accélérer les embauches dans les petites entreprises. Pour autant, elles ne suffisent pas, en elles-mêmes, à mesurer l'effet net du CNE sur l'emploi.

Les réponses, qui ne portent que sur les embauches, doivent d'abord être interprétées avec beaucoup de prudence :

- par nature, elles peuvent être pour partie subjectives. Des études ont été menées au cours des années 1990 à partir d'enquêtes ayant posé le même type de questions à des chefs d'entreprises pour des mesures de politique de l'emploi comportant une baisse de coût du travail. Elles ont montré que les réponses des chefs d'entreprise peuvent varier d'une interrogation à l'autre et qu'elles sont potentiellement sensibles au contexte

Tableau 6
Opinion du chef d'entreprise ayant recruté en CNE sur ce qu'il aurait fait en l'absence de ce nouveau contrat
En pourcentage

Mois de la DUE	octobre 2005	mai 2006
« J'aurais recruté à la même date sous une autre forme de contrat... »	69	73
dont : "...la même personne"	67	72
"...une autre personne"	2	1
« J'aurais attendu avant de pouvoir le poste... »	22	19
dont : "...que mon besoin ce confirme"	16	12
"...de trouver un autre profil de candidature"	6	7
« Je n'aurais pas embauché »	9	8
Ensemble	100	100

Sources :
enquêtes
« Utilisation
du contrat
nouvelles
embauches »,
Acooss-Dares.

Champ : déclarations uniques d'embauche en CNE réalisées en octobre 2005 et mai 2006 par des entreprises de moins de 20 salariés et ayant donné lieu à une embauche effective en CNE.

conjuncturel et à l'opinion que le chef d'entreprise a du salarié embauché ;

- l'interprétation des réponses faisant état d'embauches anticipées – lorsque le chef d'entreprise déclare qu'il aurait attendu que son besoin se confirme ou de trouver un autre profil de candidature avant de pouvoir le poste, en l'absence de CNE – est également délicate dans la mesure où elles ne renseignent pas sur le calendrier et les implications réelles de ces effets d'anticipation sur l'emploi. Alors qu'une grande majorité de ces embauches anticipées n'exerce vraisemblablement qu'un effet temporaire sur l'emploi, on ne peut exclure que la plus grande fluidité du marché du travail qu'elles apportent contribue aussi à rehausser les créations d'emploi dans la durée.

En outre, la mesure des effets du CNE sur l'emploi suppose de bien tenir compte des ruptures de contrat associées. Après prise en compte de ces ruptures, le nombre de salariés en CNE à la fin 2006 apparaît près de deux fois plus faible que le total des flux d'embauche estimés sur 2005 et 2006 : de l'ordre de 360 000 à 460 000 salariés fin 2006, sur la base d'estimations très frustes, contre 785 000

intentions d'embauches recensées sur l'ensemble des deux années (encadré 5). De plus, les résultats de l'enquête ne peuvent pas être transposés tels quels au niveau macro-économique : une embauche supplémentaire dans une entreprise n'équivaut pas toujours à un emploi de plus dans l'économie. Si l'embauche n'avait pas eu lieu, l'entreprise aurait peut-être eu recours à la sous-traitance. Certaines embauches peuvent également se faire au détriment d'entreprises concurrentes qui ne sont pas forcément éligibles à la mesure. À titre d'exemple, de tels effets de substitution contribuent sans doute à expliquer pourquoi les évaluations macro-économiques des effets des mesures de politique de l'emploi précédemment citées, fondées sur la baisse du coût du travail induite, concluaient à des effets nets sur l'emploi plus faibles que ce que suggéraient les réponses apportées par les chefs d'entreprise interrogés.

Béregère JUNOD,
Christine LAGARENNE,
Claude MINNI (Dares),
et Laure BERNÉ (Acooss).

Références

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

[2] Acooss : « Estimation par l'Acooss et le réseau des Urssaf des embauches », communiqué de presse mensuel depuis octobre 2005, et « 16 millions d'intentions d'embauche en 2005 », Acooss stat, n° 38, juin 2006.
www.acooss.fr

LA LÉGISLATION SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL : CDI, CDD, CNE ET MISSIONS D'INTÉRIM

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Modalités

Le CDI est le contrat de travail de droit commun.

Période d'essai

Cette période dépend des conventions collectives ou des usages en vigueur. Elle peut être réduite contractuellement et est renouvelable si la convention collective le prévoit expressément. Sa durée totale est, en général, d'une à quatre semaines pour les ouvriers et agents de maîtrise. Elle peut aller jusqu'à six mois pour les cadres, et ne peut dépasser celle prévue par la convention collective.

Rupture du contrat

L'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans motiver sa décision ni payer d'indemnité pendant la période d'essai. Au-delà, l'employeur doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Il doit respecter un préavis fixé par la convention collective ou le contrat de travail. En principe, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage lorsque c'est lui qui démissionne.

Durée du préavis

Cette durée est fixée par les conventions collectives ou le contrat de travail en cas de licenciement individuel. En général, elle est d'une à deux semaines jusqu'à six mois d'ancienneté, d'un mois ensuite jusqu'à deux années d'ancienneté, puis de deux mois au-delà.

Indemnités de licenciement

Elles sont inexistantes jusqu'à deux ans d'ancienneté, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elles atteignent un dixième du salaire mensuel par année d'ancienneté de deux à dix années d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Ces indemnités sont majorées d'un quinzième au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans d'ancienneté. En cas de licenciement économique, les indemnités de licenciement sont doublées.

CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHES (CNE)

Modalités

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

Période d'essai : aucune.

Rupture du contrat

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

Le salarié bénéficie alors de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. S'il n'a pas de durée de travail suffisante pour être indemnisé et que son contrat a duré au moins quatre mois, il a droit à une allocation forfaitaire de 16,4 euros par jour pour une durée d'un mois.

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

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Modalités

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

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

Terme et durée

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

Période d'essai

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

Rupture de contrat

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

Indemnité de fin de contrat

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

Indemnité compensatrice de congés payés

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

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (INTÉRIM)

Comme pour le CDD, le contrat de travail temporaire (intérim) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par l'article L. 124 du code du travail. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Les cas de recours prévus par la loi sont les mêmes que pour le CDD, sauf pour les contrats aidés pour lesquels l'intérim est exclu.

Durée et terme

Comme pour le CDD, une durée minimale est prévue pour les contrats sans terme précis, contrats qui peuvent être conclus pour le remplacement d'un salarié, les travaux saisonniers, l'intérim « d'usage » et les missions effectuées à l'étranger. Pour les autres missions, la date de fin de contrat est connue avec précision dès la signature du contrat et une durée maximale est prévue ; elle varie de 9 à 24 mois selon les cas de recours.

Le terme de la mission peut être aménagé si le contrat le prévoit. Le terme peut alors être avancé ou reporté de deux jours pour les missions inférieures à dix jours de travail et d'un jour pour cinq jours de travail pour les missions d'une durée supérieure.

Le contrat peut être renouvelé une fois s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut dépasser la durée maximale autorisée.

Période d'essai

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai. La durée de celle-ci peut être fixée par convention collective, accord professionnel de branche, accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée à deux jours ouvrés pour les missions d'au plus un mois, à trois jours ouvrés pour celles d'un à deux mois et à cinq jours ouvrés au-delà.

Rupture de contrat

Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu, sauf dans certains cas, les mêmes que pour le CDD. Si la rupture anticipée du contrat est le fait de l'employeur, ce dernier doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat pour la durée restant à courir, et sans modification substantielle en matière de rémunération, d'horaire de travail, de qualification et de temps de transport. À défaut, l'employeur devra assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qui aurait été perçue si le premier contrat était allé à son terme. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise, à condition toutefois de respecter un préavis de deux semaines au maximum et de pouvoir établir la réalité de l'embauche prévue.

Indemnité de fin de contrat

La prime de fin de mission, versée à l'intérimaire, est égale à 10 % du montant total des salaires bruts perçus.

Indemnité compensatrice de congés payés

Elle est due pour chaque mission dès la première heure travaillée. Elle est égale à 10 % de la rémunération totale due au salarié (comprenant l'indemnité de fin de mission).

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

En mars 2006, la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) ont lancé la première enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches ». Les chefs d'entreprise et d'association de moins de 20 salariés ont été interrogés, lorsqu'ils ont procédé à une déclaration unique d'embauche en CNE, CDI ou CDD de plus d'un mois auprès des Urssaf six mois auparavant, soit en octobre 2005 [1].

La deuxième vague d'enquêtes a été réalisée en octobre-novembre 2006 selon les mêmes modalités, auprès de chefs d'entreprise et d'association ayant procédé à une déclaration unique d'embauche en CNE, CDI ou CDD de plus d'un mois, en mai 2006 (1). Seule différence, l'enquête a été enrichie par l'interrogation de chefs d'entreprise ayant eu recours à l'intérim pour des missions de plus d'un mois, débutées ou renouvelées en mai 2006. Par ailleurs, les chefs d'entreprise de la première vague ont été de nouveau interrogés, lorsque le contrat déclaré en octobre 2005 n'avait pas encore été interrompu au moment de la première enquête (tableau A).

Cette enquête vise à comparer l'utilisation faite par les chefs d'entreprise des différents contrats de travail au cours du temps. Elle complète également l'enquête précédente sur trois points : le diplôme et le salaire des personnes embauchées, le recours à l'intérim comparativement à l'embauche en CNE, le suivi des ruptures de contrat de six mois à un an après l'embauche pour les contrats conclus en octobre 2005.

En mai 2006, les entreprises et associations de moins de 20 salariés du secteur privé de la France métropolitaine ont effectué près de 250 000 déclarations uniques d'embauches (DUE) hors CDD d'une durée inférieure à un mois (tableau B). Parmi celles-ci, ont été sélectionnées comme base de tirage les DUE du secteur privé (hors celles déclarées à la MSA) dont le numéro de téléphone de l'entreprise et le type de contrat sont connus et, pour les CDD de plus d'un mois et les CDI, celles dont l'identifiant SIRET est pair. La sélection de l'échantillon des DUE est issue d'un tirage aléatoire stratifié par secteurs (cinq grands secteurs ont été définis) (2), par taille d'entreprise (trois tranches de taille) (3) et par mode de déclaration d'embauches (Internet ou autres). On fait l'hypothèse que les déclarations d'embauche pour lesquelles le type de contrat est déclaré sont représentatives de l'ensemble des DUE du même type de contrat.

Tableau A
Les enquêtes Acos - Dares sur le CNE

Mois d'enquête	Mars - avril 2006	Octobre - novembre 2006
Date de la déclaration d'intention d'embauche ou de début (ou renouvellement) de la mission d'intérim	Octobre 2005	- Mai 2006 - Octobre 2005 (seconde interrogation pour les contrats non rompus en mars-avril 2006)

En mai 2006, près de 175 000 missions d'intérim de plus d'un mois ont débuté ou ont été renouvelées. Parmi celles-ci, ont été sélectionnées comme base de tirage, les missions dont l'entreprise utilisatrice était connue et comptait moins de 20 salariés (8 800 missions). La sélection de l'échantillon des missions d'intérim est issue d'un tirage aléatoire stratifié par secteurs (cinq grands secteurs ont été définis) (4), par taille d'entreprise (quatre tranches de taille) (5) et par nombre de missions de plus d'un mois de mai 2006 dans l'entreprise utilisatrice (une à quatre missions et cinq missions ou plus). 31 % des missions de cet échantillon initial ont été utilisées pour l'enquête, mais le téléphone de l'entreprise utilisatrice n'a été retrouvé que dans 70 % des cas. L'échantillon final des questionnaires complets compte 751 missions. On fait également l'hypothèse que les missions d'intérim pour lesquelles l'entreprise utilisatrice et son numéro téléphone sont connus sont représentatives de l'ensemble des missions dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Tableau B
Répartition des DUE de mai 2006 pour les entreprises de moins de 20 salariés (ensemble, base de sondage et échantillon de l'enquête)

	CNE	CDD de plus d'un mois	CDI	Ensemble
(1) DUE du secteur privé hors CDD de moins d'un mois dont le type de contrat est déclaré... Pour mémoire : ensemble des DUE hors CDD de moins d'un mois (estimation Acos) *	21 000 36 000	66 000 120 000	75 000 90 000	162 000 246 000
(2) Échantillon (y compris DUE d'entreprises ayant refusé de répondre, injoignables, hors champ ou ayant cessé leur activité)	3 297	1 657	1 914	6 868
Taux de sondage (2)/(1)	16 %	3 %	3 %	4 %
(3) Échantillon final de questionnaires complets	1 501	750	751	3 002
Taux de réponse = (3)/(2) - hors champ et cessation d'activité en %	46 %	45 %	39 %	44 %

* - Pour les entreprises de moins de 20 salariés, les DUE envoyées par courrier ou fax sont pour 47 % d'entre elles renseignées sur le choix de contrat contre 100 % des DUE envoyées par internet.

Source des données (1) : Acos (données arrondies au millier).

La précision du sondage

À titre d'illustration, pour un taux de rupture de CNE de 40 % six mois après l'embauche, l'intervalle de confiance à 90 % est de quatre points. Le taux de rupture est compris entre 38 % et 42 %. Pour les taux de rupture de CDD et de CDI, l'intervalle de confiance à 90 % est de six points (tableau C).

Tableau C
Intervalle de confiance pour le taux de rupture à six mois

Type de contrat de travail	Taux de rupture	Intervalle de confiance
CDD	59%	[56 % ; 62 %]
CNE	40%	[38 % ; 42 %]
CDI	23%	[20 % ; 26 %]

Lecture : dans l'enquête 40 % des salariés embauchés en CNE en mai 2006 ont quitté leur entreprise dans les six mois suivants. Extrapolé à l'ensemble des déclarations d'embauche de mai 2006, ce ratio a 90 chances sur 100 d'être compris entre 38 % et 42 %.

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

Source : enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acos-Dares.

(1) - La réalisation des entretiens téléphoniques a été confiée à l'institut de sondage Lavielle.

(2) - Industrie, construction, commerce-transport-activités financières et immobilières-services aux entreprises, services aux particuliers, éducation-santé-action sociale-activité associative.

(3) - Les tranches de taille sont les suivantes : moins de 5 salariés, de 5 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés.

(4) - Agriculture, Industrie, Construction, Tertiaire et secteur non connu.

(5) - Pour l'intérim, les tranches de taille sont les suivantes : aucun salarié, de 1 à 5 salariés, de 5 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés.

LA DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE (DUE) ET LE RELEVÉ DE MISSION D'INTÉRIM

Les employeurs, sauf l'État et les particuliers employeurs, doivent déclarer à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ou à la mutualité sociale agricole (MSA) toute intention d'embauche de salariés, reconnus comme tels par le code du travail, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat. Cette déclaration, obligatoire avant la prise de fonction effective ou la période d'essai du salarié, regroupe différentes formalités à destination de l'Urssaf ou de la MSA, la Caisse primaire d'assurance maladie, la caisse régionale d'assurance maladie, l'Assédic, le service de médecine du travail et la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette déclaration peut-être réalisée par internet, échange de données informatisées, minitel ou formulaire papier.

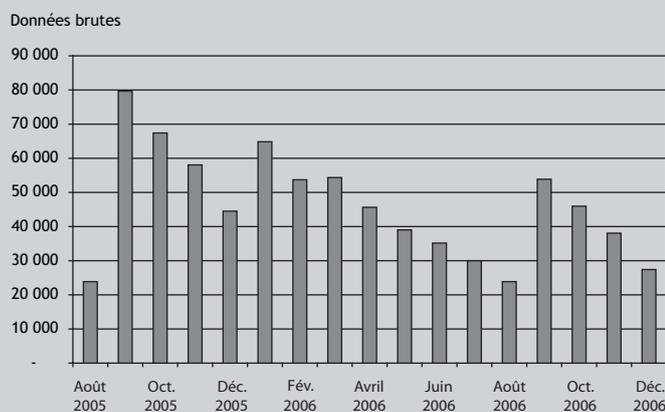
Au terme de l'article L124-11 du code du travail, chaque mois, les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'Unédic le relevé des contrats de travail temporaire (missions d'intérim) qu'ils ont conclus avec leurs salariés. Ce relevé mensuel doit comprendre, pour toute mission effectuée en cours de mois, les informations concernant la mission, l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice et l'établissement de travail temporaire. Cette déclaration peut-être réalisée par Internet, échange de données informatisées ou formulaire papier.

ESTIMER LES EMBAUCHES EFFECTIVES EN CNE À PARTIR DES DÉCLARATIONS D'EMBAUCHE

Le nombre d'intentions d'embauches en CNE est estimé chaque mois par l'Acoss et la MSA. Il s'élevait à 67 000 en octobre 2005 et à 39 000 en mai 2006 (graphique A).

Sur le champ des entreprises de moins de 20 salariés, l'Acoss estime à 36 000 les intentions d'embauches (DUE) en CNE en mai 2006. 92 % de ces embauches ont donné lieu à une embauche effective (taux de concrétisation) selon l'enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches » : 86 % sous CNE et 6 % sous un autre type de contrat de travail. À titre de comparaison, 89 % des déclarations d'embauches en CDI se sont concrétisées et 90 % de celles en CDD de plus d'un mois (tableau D). Quand la déclaration d'embauche ne se concrétise pas en embauche effective, c'est soit parce que l'employeur ou le salarié a renoncé, soit en raison d'une erreur de déclaration.

Graphique A
Estimation du nombre mensuel d'intentions d'embauches en CNE



Remarque : les DUE en CNE déclarées à la MSA représentent 1,2 % de l'ensemble des DUE en CNE d'août 2005 à décembre 2006.

Sources : Acoss-MSA.

Tableau D
Taux de concrétisation des embauches de mai 2006
En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
Total des intentions d'embauche (1).....	100	100	100
Erreur de déclaration à l'URSSAF (2).....	4	2	5
Renoncement de la part de l'employeur ou du salarié (3).....	6	6	6
Taux de concrétisation (4) = (1) - (2) - (3) + (6).....	90	92	89
Embauche réalisée avec le contrat prévu dans la DUE (5).....	87	86	84
Embauche réalisée sous un autre contrat (6).....	3	6	5

Champ : Déclarations uniques d'embauche réalisées en mai 2006 par des entreprises de moins de 20 salariés.

Source : enquête « utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoss-Dares.

Parmi les DUE en CDI ou en CDD, certaines ont donné lieu à des embauches en CNE. La raison de ce changement de contrat est connue dans 90 % des cas :

- quatre fois sur dix, le chef d'entreprise avait l'intention d'embaucher en CNE, mais le CNE n'était pas prévu comme type de contrat dans le formulaire de déclaration dont il disposait ;
- six fois sur dix, le chef d'entreprise avait l'intention initialement d'embaucher en CDI ou en CDD, mais a changé d'avis en faveur du CNE entre la déclaration et le jour de l'embauche.

Corrigé des déclarations d'embauche en CNE non concrétisées et des DUE en CDI ou CDD finalement concrétisées en CNE, le nombre d'embauches effectives en CNE est légèrement inférieur au nombre de déclarations d'embauche en CNE. On l'estime à 32 000 pour le mois de mai 2006, soit 90 % des intentions d'embauche en CNE estimées par l'Acoss pour les entreprises de moins de 20 salariés. Calculé sur les embauches d'octobre 2005, ce taux de concrétisation était légèrement supérieur à 100 %.

INTENTIONS D'EMBAUCHE ET NOMBRE DE SALARIÉS EN CNE

Aucune statistique sur le nombre de postes en CNE n'a été publiée jusqu'à présent. En revanche, l'AcoSS publie chaque mois une estimation du nombre d'intentions d'embauches en CNE. Les enquêtes AcoSS-Dares donnent une estimation du taux de concrétisation des intentions d'embauche en CNE (encadré 4). Elles donnent également une estimation des taux de rupture des CNE au mois le mois pour les embauches d'octobre 2005 et mai 2006 (graphique B).

À partir de ces informations, il est possible de calculer une estimation indicative du nombre de postes en CNE. Cette estimation résulte de l'application des taux de concrétisation aux flux d'intentions d'embauche (ce qui permet d'estimer les embauches effectives) puis des taux de rupture au mois le mois à cette estimation d'embauches effectives. Deux estimations sont ici effectuées. La première est obtenue en appliquant aux déclarations uniques d'embauche de chaque mois le taux de concrétisation et les taux de rupture observés pour les embauches de mai 2006. La deuxième est obtenue en appliquant les taux observés pour les embauches d'octobre 2005 (graphique B). Dans chacune de ces hypothèses, les taux de rupture sont prolongés de manière ad hoc jusqu'au seizième mois suivant l'embauche. Selon ces estimations, le nombre de postes en CNE serait respectivement de l'ordre de 190 000 et 230 000 fin décembre 2005, et de l'ordre de 360 000 et 460 000 fin décembre 2006. L'accroissement du stock sur l'année 2006 serait alors compris entre 170 000 et 230 000 (tableau E).

Tableau E
Estimations des intentions d'embauches (flux) et du nombre de salariés en CNE (stock)

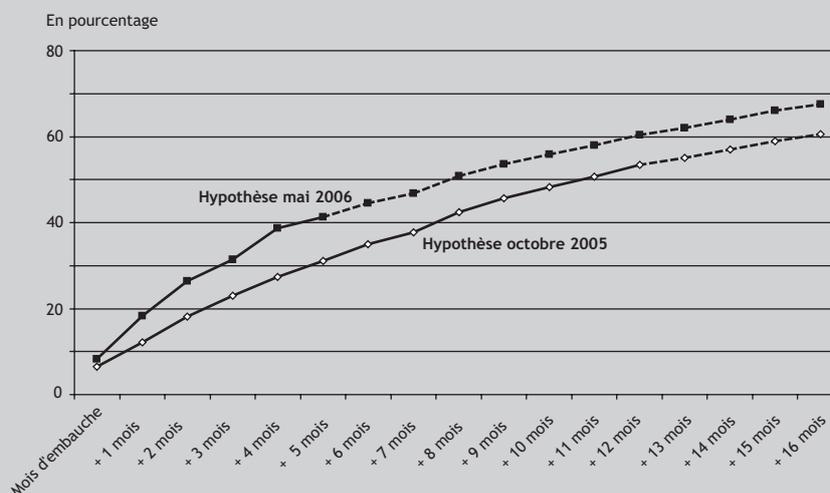
En milliers

	2005		2006	
	Hypothèses mai 2006	Hypothèses octobre 2005	Hypothèses mai 2006	Hypothèses octobre 2005
Flux d'intentions d'embauches en CNE dans l'année	273	273	512	512
Stock d'emplois en CNE fin décembre.....	190	230	360	460
Variation annuelle du stock d'emplois en CNE.....	190	230	170	230

Sources : AcoSS, MSA et enquêtes « utilisation du contrat nouvelles embauches », AcoSS-Dares.

Ces estimations frustes fournissent un ordre de grandeur possible pour le nombre de postes en CNE. Elles restent cependant entourées d'une assez grande incertitude en raison de la fragilité des données utilisées et des hypothèses sous-jacentes : de fait, les taux de concrétisation des embauches en CNE et le profil dans le temps des ruptures associées varient d'un mois à l'autre. Les données collectées à partir des embauches d'octobre 2005 et de mai 2006 ne permettent pas nécessairement d'encadrer cette variation.

Graphique B
Profil de rupture des embauches en CNE d'octobre 2005 et de mai 2006



Lecture : 30 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 ne travaillaient plus dans l'entreprise ou bien avaient changé de contrat à la fin du cinquième mois suivant leur embauche (c'est-à-dire au 31 mars 2006).

Remarque : les taux de rupture de six mois à un an des embauches en CNE de mai 2006, qui sont utilisés pour les estimations, sont projetés de manière ad hoc d'après ceux des embauches d'octobre 2005. On projette également de manière ad hoc les taux de rupture de treize à seize mois en prolongeant simplement la tendance des taux constatés entre un et douze mois.

Sources : enquêtes « utilisation du contrat nouvelles embauches », AcoSS-Dares.